Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2019ko urtarrilaren 8an egindako bilkuran, honako erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 19.1.a) artikuluak aitortzen dion legegintza-ekimena erabiliz, Nafarroako Gobernuak, 2018ko abenduaren 26an hartutako Erabakiaren bidez, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Lege proiektua igorri dio Nafarroako Parlamentuari.

Hori horrela, Legebiltzarreko Erregelamenduko 127. artikuluan ezarritakoarekin bat, Eledunen Batzarrari entzun ondoren, hona ERABAKIA:

1. Xedatzea Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Lege proiektua prozedura arruntari jarraituz izapidetu dadila.

2. Herritarrekiko eta Erakundeekiko Harremanetako Batzordeari ematea proiektu horretaz irizpena emateko ahalmena.

3. Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

Proiektua argitaratzen denetik hilabete bateko epea irekiko da, **2019ko otsailaren 14ko eguerdiko hamabietan** bukatuko dena. Epe horretan, Erregelamenduko 128. artikuluan ezarritakoarekin bat, talde parlamentarioek, foru parlamentarien elkarteek eta foru parlamentariek zuzenketak aurkezten ahalko dizkiote proiektuari.

Iruñean, 2019ko urtarrilaren 8an

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Lege proiektua

AURKIBIDEA

ZIOEN AZALPENA

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 sistemaren antolaketa

6. artikulua. Nafarroako Gobernua.

7. artikulua. Berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentua.

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 ordezkaritza orekatua.

17. artikulua. Kontratazio publikoa.

18. artikulua. Laguntza publikoak.

19. artikulua. Estatistika eta azterlanak.

20. artikulua. Administrazio publikoen zerbitzuko langileen trebakuntza.

21. artikulua. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista.

22. artikulua. Genero-eraginaren txostena plan eta proiektu arauemaileetan.

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. Ahalduntzea eta kirol arloko parte-hartzea.

29. artikulua. Informazioaren teknologiak eta gizarte digitala.

II. kapitulua. Ezagutza: hezkuntza, kultura eta komunikazioa
Lehenengo atala. Hezkuntza
30. artikulua. Xedapen orokorra.
31. artikulua. Haur hezkuntza, derrigorrezko hezkuntza eta derrigorrezko hezkuntzaren ondokoa.
32. artikulua. Eskola kontseiluak.
33. artikulua. Irakasleen prestakuntza.
34. artikulua. Lanbide heziketa.
35. artikulua. Unibertsitateko hezkuntza eta ikerketa.
36. artikulua. Hezkuntza ez-formala.
Bigarren atala. Kultura
37. artikulua. Berdintasuna kulturan.
Hirugarren atala. Hedabideak eta publizitatea
38. artikulua. Hedabide sozialak.
39. artikulua. Publizitatea.
III. kapitulua. Bizitzaren iraunkortasuna: lan produktiboa eta erreproduktiboa
Lehenengo atala. Lan produktiboa.
40. artikulua. Berdintasuna enpleguan.
41. artikulua. Enplegu politikak.
42. artikulua. Lan berdintasuna sektore pribatuan.
Bigarren atala. Lan erreproduktiboa.
43. artikulua. Ezagutza, ikusgai egitea eta sentsibilizazioa.
44. artikulua. Zaintzailearen rola.
Hirugarren atala. Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna.
45. artikulua. Kontziliazioa.
46. artikulua. Erantzunkidetasuna.
Laugarren atala. Osasuna
47. artikulua. Genero-ikuspegia osasun arloan txertatzea.
48. artikulua. Osasun arloko jarduketak.
Bosgarren atala. Inklusio soziala eta esku-hartze komunitarioa
49. artikulua. Inklusio sozialaren eta esku-hartze komunitarioaren arloko jarduketak.
50. artikulua. Garapenerako lankidetza eta ekintza humanitarioko proiektuak.
IV. KAPITULUA. Bizitza garatzeko lurralde jasangarria
51. artikulua. Mugikortasun politikak.
52. artikulua. Lurralde antolamenduko, hirigintzako eta ingurumeneko politikak.
V. TITULUA. Zehapen-araubidea
53. artikulua. Arau-hausteak eta zehapenak.
54. artikulua. Erantzukizuna.
55. artikulua. Konkurrentzia.
56. artikulua. Eskumena eta prozedura.
57. artikulua. Arau-hauste arinak.
58. artikulua. Arau-hauste astunak.

59. artikulua. Arau-hauste oso astunak.

60. artikulua. Berrerortzea.

61. artikulua. Zehapenak.

62. artikulua. Zehapenak zehaztu eta mailakatzea.

63. artikulua. Preskripzioen araubidea.

Lehen 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. Berdintasunerako teknikarien lanpostuak.

Bosgarren xedapen gehigarria. Nafarroako Arartekoa.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Azken xedapenetako lehenbizikoa. Diru-laguntzei buruzko azaroaren 9ko 11/2005 Foru Legea aldatzea.

Azken xedapenetako bigarrena. Genero-eraginaren txostena arautzea.

Azken xedapenetako hirugarrena. Aurrekontuen gaineko ondorioak.

Azken xedapenetako laugarrena. Arauak emateko gaikuntza.

Azken xedapenetako bosgarrena. Indarra hartzea.

ZIOEN AZALPENA

I

Bai emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa, bai sexuan oinarritutako edozein diskriminazio motaren berariazko 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, estatuek 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.

Garrantzizko 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. artikuluak), 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 artikuluak). 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 mugarria martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren onespena izan zen, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako legea, hain zuzen. 1. artikuluan hauxe 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 gauzatzea, zehazki, emakumeen diskriminazioa deuseztatuz, edozein dela ere haien egoera edo izaera, bizitzaren esparru orotan eta, batez ere, esparru politikoan, zibilean, lanekoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturalean, gizarte demokratikoagoa, zuzenagoa eta solidarioagoa lortzeko, Espainiako Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikuluak garatuta".

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren xedea berdintasun formalaren kontzeptua gainditzea 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.

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 Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearena, 25. artikuluari o) letra gehituz, zeinaren bidez udalei eskumen berekia esleitzen baitzaie, "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 sustatzekoa, 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 egitekoa; lege hori aitzindaria izan da Estatuan emakumeen kontrako indarkeriaren agerpen guztiak aitortzeko orduan, eta, gainera, giza eskubideen esparruan kokatu du indarkeriaren desagerpena. 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 politikek 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 Administrazioko departamentuetan, toki administrazioekiko elkarlana erakunde horietan berdintasun arloak eta tokian tokiko lana sendotzeko, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluari emandako bultzada, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Departamentuarteko 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, pertsonei 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 gizonek gure gizartean duten toki eta mailari lotuta dago. Eta bertan aldaketa handia gertatu denez, botere publikoen ekintza areagotu da, emakumeek eta gizonek egunero 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 ezabatzeko (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 biziaren 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 lortzeari begira beharrezkoa den inplikazio soziala erdiesteko.

Foru lege honen asmoak bi dira: bizitzaren jasangarritasuna jartzea politiken erdigunean, eta emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea bultzatzea herritarrak aktibo izan daitezen, kontuan hartuta gizakien bizitzaren eta lurralde iraunkorraren 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, berariazko 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 profesionalizatzera bultzatzen dituzten neurriak berdintasunez bermatu behar dira, bazterketa sozialerako beste modu bat izan ez dadin. Era berean, emakumeak kirolean parte hartzera bultzatzea haien ahalduntzerako beste gako bat da.

Beste neurri batzuek ezagutzaren esparrua dute jomuga, aldaketarako akuilua izan dadin. Bertan, hezkidetza sistemaren eredua estrategia nagusia izanen da hezkuntza curriculumak, hezkuntzako metodologiak, materialek, irakasleek eta hezkuntza sistemako gainerako elementuek ikasleak –neskak eta mutilak– hez ditzaten aukera-berdintasunean hazteko eta erabakiak hartzeko ahalmenaz. Helburu hori lortzeko, funtsezkoa da balio aldaketa sustatzea gizartean. Haurtzaroa eta gaztaroa oinarrizkoak dira aldaketa hori eragiteko bizitza 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 dituena.

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

Hirugarren neurri multzoaren oinarria aldez aurretik egindako diagnostikoaren emaitzetan datza; izan ere, emaitza horiek argi islatzen dute genero-rolek bizirik dirautela aztertutako eremuetako askotan, eta horrek lotura duela sexuaren araberako lan-banaketarekin, bereizten dituelako lan produktiboa (ondasunak eta zerbitzuak ordainsari baten truke sortzen dituzten jarduerak biltzen dituena) 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 ekonomikoak ahantzi gabe, aldaketaren alderdi aktiboa diren aldetik, antolakundeetan balio eta eredu berrien sortzaile.

Horrenbestez, helburua ez da emakumeen ahalduntzerako bideak jartzea, esparru pribatutik atera eta gizartean partaide eta ikusgai izan daitezen; 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 erabileran. 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 erabilerak banatzeari 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 errespeta ditzaten 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 ezabatzeko. 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 neskatoen salerosketa, prostituzioa eta/edo esplotazio sexuala, gaztetxoen ezkontza –adostua edo behartua–, emakumeen mutilazio genitala, edo duintasunari kalte egiten dion edo kalte egin diezaiokeen edozein indarkeria mota. Adi egon behar gara emakumeen eta neskatoen 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 zaurgarritasuna 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, 63 artikulu biltzen dituztenak, bost xedapen gehigarri, xedapen indargabetzaile bat eta bost 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 Departamentuarteko 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; ordezkaritza orekatua; kontratazio publikoa; laguntza publikoak; estatistikak eta azterlanak; administrazio publikoen zerbitzuko langileen gaikuntza; komunikazio inklusiboa eta ez-sexista; genero-eraginaren txostena plan eta proiektu arauemaileetan; 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 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, haien autonomia eta ahalduntzea, eta Nafarroako gizartea libreagoa, zuzenagoa, demokratikoagoa eta solidarioagoa 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) Kontziliazioa: pertsonek bizitzaren alderdi desberdinetan dituzten baliabideen eta denboraren erabileren oreka, bereziki eremu pertsonalean, profesionalean, familiarrean edo lanekoan.

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

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

e) Genero-ikuspegia edo ikuspuntua: errealitatearen analisia, kontuan hartzen dituena gizartean emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien rol eta eginkizun desberdinak, horiei ematen zaien 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.

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

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

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

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 dituena, 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 gizonek presentzia, parte-hartze eta ordezkaritza paritarioak izatea gai publikoetan, politika publikoen prestaketan eta ebaluazioan, kide anitzeko organoen osaketan, auzitegietan eta erabakiak hartzen diren guneetan.

g) Administrazioen, erakundeen eta gizarte eragileen arteko harremanak elkarlana, koordinazio eta lankidetzaren printzipioetan oinarrituta egin daitezen 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 gizarte demokratiko batean aurrera egiteko, desparekotasun horien kontra joz.

k) Emakumeen eskubide sexual eta erreproduktiboak bermatzea.

2. Aurreko apartatuan aipatzen diren jardute-printzipioak aplikatuko zaizkie, halaber, kontratuak edo lankidetza-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 sustatu eta emakumeen eskubideak defendatzen dituzten elkarteen izaera aitortzea.

1. 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 kolektiboen titular diren aldetik, Nafarroako administrazio publikoen esparruan, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 4.1.c) eta 4.2 artikuluetan ezarritakoaren ondorioetarako.

2. Berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eskubideak defendatzeko elkarteei interesdun izaera aitortzeko baldintza da interesdunak berak onartzea, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 12.3 artikuluan edo haren ordezko arauan ezarritakoa ukatu gabe, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena direla-eta gerta daitezkeen auziei dagokienez.

3. Berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eskubideak defendatzeko elkarteek gaitasuna eta zilegitasuna dute emakumeen egiazko berdintasunerako eskubideari eragiten dioten prozesu zibil, sozial eta administrazioarekiko auzikoetan esku hartzeko, prozesu horiek arautzen dituzten legeekin bat.

II. TITULUA
Berdintasunerako sistemaren antolaketa

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 Administrazioko indarreko gainerako legeek ematen dizkioten beste eginkizun guztiak.

7. artikulua. Berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentua.

1. Berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentua, Nafarroako Gobernuak ezarritako helburu orokorrekin bat, politika horiek planifikatu, koordinatu eta ebaluatzeaz arduratzen den organoa da, bai eta Nafarroako administrazio publiko guztien arteko elkarlana bultzatzeaz ere.

2. Berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentuko kontseilariari eginkizun hauek dagozkio:

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 onets dezan.

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

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

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

3. Aurreko apartatuetan 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) Nafarroako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko urteko txostena egitea.

d) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak gauzatzen dituen politika publiko guztietan berdintasun-printzipioa zeharkakotasunez aplikatzen dela bermatzea.

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

f) Berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea Nafarroako administrazio publikoetako langileentzat.

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

h) Nafarroako gizartearen sentsibilizazioa sustatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan.

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

j) Nafarroako Gobernuaren departamentuetako berdintasun unitateak koordinatzea.

k) Laguntza ematea emakumeen elkarteei, 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.

l) Modu koordinatuan parte hartzea genero-indarkeriaren prebentzioan eta haren biktimei arreta eta babesa ematen.

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

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 baliatuz:

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 ordezkaritza 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 antolaketarako 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 politiketako 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 adierazleez.

g) Departamentuak Berdintasunerako Departamentuarteko Batzordean dituen ordezkariei 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 espezializatuei 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 elkarteen 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 titularra izanen du buru, eta kide hauek izanen ditu:

a) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren ordezkariak.

b) Nafarroako toki entitateen ordezkariak.

c) Emakumeen elkarteen mugimenduaren eta talde feministen ordezkariak.

d) Gizartearen interesak ordezkatzen dituzten herritar erakunde edo entitateen ordezkariak.

11. artikulua. Berdintasunerako Departamentuarteko Batzordea.

1. Berdintasunerako Departamentuarteko Batzordeko kideak izanen dira Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioa osatzen duten departamentuen ordezkariak, haietako bakoitzean departamentuko titularrak izendatuta, zuzendari nagusien edo zerbitzuko zuzendarien artean.

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 departamentuarteko 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 Departamentuarteko Batzordearen funtzionamendua lotuko zaio Estatuko eta Foru Komunitateko oinarrizko 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 betez, 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, eta emakumeen enplegua bultzatzea.

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

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

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

3. Nafarroako Gobernuak, bere eskumenak betez eta toki autonomiaren printzipio konstituzionala erabat errespetatuz, toki entitateei sostengua eta babesa emanen die, eta berdintasun teknikariak kontrata ditzaten sustatuko du, lurralde osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko xedeaz.

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

5. 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.

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

7. Lege honetan ezarritako elkarlan, koordinazio eta lankidetza 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 egiazkoa 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 ardura 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 Departamentuarteko 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 toki entitateetan berdintasun neurriak eta planak egitea.

15. artikulua. Administrazio publikoen arteko elkarlana eta koordinazioa.

1. Baliabideen efizientzia, eraginkortasuna eta kalitatea bilatzeko asmoz eta baliabide horien zentzuzko erabilerarekin bat etorrita, 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 ordezkaritza orekatua.

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

2. Nafarroako Gobernuak eta haren sektore publiko instituzionala osatzen duten enteek emakumeen eta gizonen ordezkaritza 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.

3. Sustatuko da Nafarroako administrazio publikoetako langileak hautatzeko epaimahai eta organoek errespeta dezaten emakumeen eta gizonen ordezkaritza 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, kulturan 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 eratutako 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, erantzunkizunpeko 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 sartzea, 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 beharrizanei 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 aztertzeko 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 eginen dute aldian behin, eta sentsibilizazio jarduketak eginen 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, oinarrizko eta etengabeko prestakuntza progresiboa bermatzeko, eta genero-ikuspegia txertatuko dute edukietan eta prestakuntzan, foru lege honen xedapenak benetan bete daitezen eta ezagutza praktiko 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 teknikoa emateko eginkizunak dituztenek.

3. Aurreko apartatuetan 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.

21. artikulua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista.

1. Administrazio publikoek erabiltzen duten hizkera inklusiboa eta ez-sexista izanen da.

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

3. Nafarroako Gobernuak kanpaina instituzionalak eginen ditu, emakumeen eta gizonen irudia sustatuz, bereziki, sexuetako batek ordezkaritza txikiagoa duten lanbide, ikasketa edo jarduera 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 administratiboa 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, 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 aldian 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.

8. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta langileen kudeaketari buruz berariazko prestakuntza ematea horretaz arduratzen diren langileei.

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 ebaluazioan.

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.

1. Botere publikoek aintzat hartu beharko dute ahalduntzearen printzipioa eta emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuarena botere politikoaren banaketan, bai eta emakumeen eta neskatoen parte-hartzea sustatuko ere ordezkaritza txikia duten eremuetan.

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

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 gauzatzea 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, sindikatuek, kultura eta gizarte antolakundeek eta alderdi politikoek emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze aktiboa, batetik, eta zuzendaritza organoetan sartzea, bestetik, bermatzen dituzten tresnak ezarri beharko dituzte, horietan ordezkaritza orekatua lortzeko.

4. Administrazio publikoek sentsibilizazio kanpainak egin, eta topaketak, foroak eta prestakuntza eskolak edo tailerrak sustatuko dituzte, emakumeen eta neskatoen 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. Ahalduntzea eta kirol arloko parte-hartzea.

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

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

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 gizonek 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 neskatoak 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 neskatoen 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 ordezkaritza txikiegia duten jardunbideak bereziki sustatzeko xedea dutenak eta askotariko diskriminazioaren printzipioa aurreikusten dutenak.

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

4. Nafarroako administrazio publikoek ez dute lagunduko ez eta inolako laguntza publikorik emanen jarrera sexista 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.

29. artikulua. Informazioaren teknologiak 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 teknologiak eta gizarte digitala ezartzeko gauzatzen diren politika publikoek betebehar 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.

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

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

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

30. 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.

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

1. Hezkuntza Administrazioak 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 neskatoen kontrako prebentzioan, bizitzaren jasangarritasunerako, ahalduntzerako, lidergorako eta erabakiak hartzeko gaitasunerako 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 sartzea, 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-ikuspegiaz ikerketa eta berrikuntza proiektuak sustatzea.

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 neskatoen 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 eraikitzearen 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.

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. Nafarroako Hezkuntza Administrazioak bermatuko du ikastetxe guztietan hezkidetzaren arduradun bat dagoela, berariazko 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.

5. Nafarroako ikastetxe guztietan (hau da, publiko, itundu eta pribatuetan), ezin 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.

32. 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 eginen 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 ordezkatuko du Nafarroako Eskola Kontseiluan, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasun eraginkorra sustatzen duten hezkuntza neurriak sustatzeko eta neurri horien jarraipena egiteko.

33. artikulua. Irakasleen prestakuntza.

1. Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari, indarkeria matxistari eta hezkuntza afektibo eta sexualari buruzko berariazko 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 elkarteen bidez, familien hezkidetzako sentsibilizazioa eta prestakuntza sustatu beharko ditu.

34. artikulua. Lanbide heziketa

1. Hezkuntza Administrazioak genero-ikuspegia sustatuko 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 jokatuko da.

35. artikulua. Unibertsitateko hezkuntza eta ikerketa.

1. Nafarroako goi mailako hezkuntza eta ikerketa sisteman honakoak sustatuko 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 hezkidetza arloko prestakuntza ematea, batez ere irakasletzako edo hezkuntza zientzietako gradu ikasketak edo irakasleen prestakuntzako masterrak egiten ari direnei.

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

a) Emakumezko ikerlarien lana bultzatzea, bai eta ikerketa lanetan parte hartzea eta ikerlari nagusiaren papera betetzea ere.

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

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

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

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

f) Ikerketa proiektuetarako laguntza eta dirulaguntzen deialdietan, baloratzen ahalko dira bai emakumeak buru dituzten proiektuak bai emakumeen eta gizonen arteko osaera 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.

36. 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 gazteriaren arloko eskumena duten organoen inplikazioarekin eginen da Nafarroako Foru Komunitate osoan.

Bigarren atala
Kultura

37. artikulua. Berdintasuna kulturan.

Nafarroako administrazio publikoei lan hauek egitea dagokie:

a) Kultura jardueretan, jai girokoetan edo tradizionaletan 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 sexistarik ez agertzea zainduko dute.

c) Kulturaren eremuan ematen diren sariak, goresmenak eta aintzatespenak ordezkaritza 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

38. 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 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 ordezkaritza orekatua eta bi sexuen irudi askotarikoa esparru guztietan, are gehiago ezagutzako 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 desagerpena bultzatzeko diren kanpaina instituzionaletan.

39. 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 gutxiesten edo goresten 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

40. artikulua. Berdintasuna enpleguan.

1. Nafarroako Gobernuaren lehentasunezko helburua izanen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpleguaren arloan. Helburu horrekin, genero-ikuspegia enpleguarekin zerikusia duten politika publiko guztietan txertatuko da, sektore publikoari nahiz pribatuari zuzendutakoetan, emakumeentzat kalitatezko enplegua bermatzeko.

2. Nafarroako Gobernuak ekintza positiborako neurriak garatuko ditu, ziurtatzeko, batetik, aukera-berdintasuna, eta, bestetik, gainditzen direla lanbideen araberako segregazio egoerak eta lansari arloko desparekotasunak 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.

41. 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 aldian behin enpleguaren arloan argitaratzen duen informazioak ikusarazi beharko ditu emakumeen egoera eta dauden genero-arrakalak.

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

4. Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuak bermatuko du genero-ikuspegia enplegu politiken diseinuan eta exekuzioan txertatzen dela, bai eta lan bitartekaritzan 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 ekintzailetza 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.

Horrekin 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.

42. 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 eginen ditu.

e) Nafarroako Gobernuak aitortza eginen 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) Administrazio publikoek sentsibilizazio kanpainak eginen 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.

g) Nafarroako Gobernuak berariazko 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.

h) 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.

i) Nafarroako Gobernuak neurriak ezarriko ditu enpresa eta antolakundeetan enpleguaren arloan emakumeen eta gizonen artean zuzenean edo zeharka egiten den lansari diskriminazio oro desagerrarazteko.

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 kolektiboei 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 baloratzea.

f) Negoziazio kolektiboan sartzea 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.

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 daitezen bultzatzeko, eta horien segimendua eta ebaluazioa eginen 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

43. 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 iraunkortasunerako duten balioa nabarmenduko du irakasleekin, ikasleekin eta familiekin egiten dituen jarduketetan.

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

44. artikulua. Zaintzailearen rola.

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

2. Nafarroako Gobernuak berariazko 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-emaileen eta etxeko langileen artean.

3. Nafarroako Gobernua, 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

45. artikulua. Kontziliazioa.

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

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

3. Administrazio publikoek sostengu programak eginen 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, elkarteei eta irabazi-asmorik gabeko entitate sozialei.

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

46. 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 eredua 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

47. artikulua. Genero-ikuspegia txertatzea osasun arloan.

1. Nafarroako Gobernuak bermatuko du banakako zein taldeko osasun arretari, eritasunaren prebentziorako eta pertsonen osasuna babestu, sustatu eta berreskuratzeko antolatutako jardueren multzoa den aldetik, genero-ikuspegia erabiliz helduko zaiola, emakumeen eta gizonen errealitateetara egokituz 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.

48. 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. 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 sustatuko ditu osasun arretaren eta lan osasunaren maila eta mota guztietan, emakumeen kontrako indarkeria atzeman eta prebenitzeko, eta, horretarako, informazio sistemen hobekuntza bultzatuko du, bai oinarrizko osasun laguntzan bai ospitaleko osasun arreta espezializatuan. Halaber, indarkeria horrek emakumeen osasunean duen eraginari eta kostu sanitarioari buruzko ezagutza sustatuko da.

4. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak bermatuko du osasun arloko profesionalek genero-ikuspegia duen prestakuntza jasotzen dutela, hasierakoa nahiz etengabea, eta Administrazioak prestakuntza planak egiten dituela, departamentuenarteko elkarlanean.

5. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak, eskubide sozialen arloko eskumenak dituen departamentuarekin elkarlanean, zaintza zama txikiagoa dakarten ereduak ezarriko ditu arreta soziosanitarioan, kontuan hartuta zaintza horiek 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 ezagutzearen 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 berariazko araudiaren esparruan, Nafarroako Gobernuak bermatuko ditu emakumeen sexu- eta ugaltze-eskubideak, eta emakumeentzako ahalduntze politikak (bereziki gazteentzakoak); azkenik, erantzunkidetasuna sustatuko du nahi gabeko haurdunaldien prebentzioan, eta pertsona guztiek harreman gogobetekoak izatea ere bai.

Bosgarren atala
Inklusio soziala eta esku-hartze komunitarioa

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

1. Nafarroako Gobernuak zeharkako eta ekintza positiboko neurriak hartzea bultzatuko du, pobreziak, bazterketak eta kalteberatasun sozialak emakumeengan duten eraginari aurre egiteko, handiagoa izan ohi baita, betiere haien ahalduntzea bultzatuz.

2. Administrazio publikoek, eta, bereziki, toki esparrukoek, herritarrengandik gertuago daudelako, berariazko jarduketak sustatuko dituzte prebentzioa eta esku-hartze komunitarioak egiteko genero-ikuspegiarekin eta kultura aniztasuna aurreikusten duen ikuspuntu batetik, ahaztu gabe haien lurralde-esparruak dituen ezaugarri berariazkoak.

3. Eskubide sozialen arloan eskumenak dituen departamentuak neurriak ezarriko ditu batez ere diagnostikoan eta plangintzan kontuan har daitezen inklusio sozialerako diskriminazio faktore erantsiak, hala nola adina, klase soziala, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-orientazioa, sexu- eta/edo genero-identitatea, bizilekuaren egoera administratiboa, edo bestelako inguruabarrak, emakumezko migratzaileen kasuan edo emakume sektore zehatz batzuentzat desabantailak dakartzatenak beraien oinarrizko eskubideez egiaz baliatzeko.

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

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 etxebizitzen titulartasunari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita 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 baliabideak sortzea bultzatuko dute, hala nola eguneko zentroak, 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 daitezen.

50. artikulua. Garapenerako lankidetza eta ekintza humanitarioko proiektuak.

1. Garapenerako lankidetzaren arloko eskumena duen departamentuak genero-ikuspegia txertatuko du garapenerako lankidetzaren politika eta plan guztietan eta ekintza humanitarioko proiektu guztietan.

2. Administrazioek prestakuntza jarduketak sustatuko dituzte eremu publikoko nahiz pribatuko lankidetzako eragileentzat, genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatuz.

3. Politika horietan sustatuko da baliabideak erabiltzea emakumeak ahalduntzeko eta mugimendu feminista eta emakumeen elkarteak sendotzeko.

IV. KAPITULUA
Bizitza garatzeko lurralde jasangarria

51. 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.

52. 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 beharko 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-araubidea

53. artikulua. Arau-hausteak eta zehapenak.

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

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

54. 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-hausteengatiko 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.

55. 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. Instruitzen diren 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-hausleen 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.

56. 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 ordezko arauan ezarritakoa, bai eta Estatuko eta Foru Komunitateko oinarrizko legeriak ezarritako printzipioak ere, sektore publikoaren araubide juridikoari buruzkoak.

3. 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 espedientea igorri beharko dio.

57. 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.

58. artikulua. Arau-hauste astunak

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 lankidetza-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, horretarako errekerimendua jaso ondoren.

f) Pertsona baten sexuan oinarrituta, edozein jokabide agertzea, izaera sexualekoa izan edo ez, haren duintasunaren kontrakoa dena eta mehatxuzko, umilaziozko edo laidozko giroa sortzen diona.

g) Emakumeen kontrako edozein tratu egitea, haien haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta.

h) Bi arau-hauste arin edo gehiago egitea.

59. artikulua. Arau-hauste oso astunak.

Arau-hauste oso astunak hauek izanen dira:

a) Pertsona baten kontrako edozein errepresalia edo kontrako tratu egitea, edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurtso 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.

60. 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.

61. 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.

62. artikulua. Zehapenak zehaztu eta mailakatzea.

Ezarri beharreko zehapenak zehazteko eta, kasua bada, isunen zenbatekoa eta aldi baterako zehapenen iraupena mailakatzeko, agintaritza eskudunek proportzio egokia gordeko dute arau-haustearen egitatearen astuntasunaren eta eragindako lesioari, ukitutakoen 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-hauslearen erruduntasun maila eta asmoa.

b) Pertsonei edo ondasunei 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 aldez 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.

63. artikulua. Preskripzioen araubidea.

1. Foru lege honetan aurreikusitako gaietan egiten diren arau-hauste administratiboek preskripzio epe hauek izanen dituzte: oso astunek bi urtekoa; astunek, 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 astunek, bi urtekoa; astunek, 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 enteek beraien berdintasun planak onetsi beharko dituzte.

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

1. Foru Komunitateko Administrazioko 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 daitezen 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). 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 lege honetan ezartzen diren aurreikuspenak.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

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 xedapenetako lehenbizikoa. 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 diru-laguntzak 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 xedapenetako 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 xedapenetako hirugarrena. Aurrekontuen gaineko ondorioak.

1. Nafarroako Aurrekontu Orokorren kargurako gastuak ekar ditzaketen arauek 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 xedapenetako laugarrena. Arauak emateko gaikuntza.

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

Azken xedapenetako bosgarrena. Indarra hartzea.

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