ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
Aniztasuna, Bizikidetza eta Belaunaldiarteko
Elkartasun Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO
Dirección de Diversidad, Convivencia y
Solidaridad Intergeneracional

AGINDUA, ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIKOKO SAILBURUARENA, TRATU-BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO LEGE-AURREPROIEKTUA ALDEZ AURRETIK ONARTZEN DUENA.

Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoko sailburuaren 2026ko abuztuaren 12ko Aginduaren bidez, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Lege-aurreproiektua egiteko prozedurari hasiera eman zitzaion.

Xedapen Orokorrak Egiteko Prozeduraren ekainaren 30eko 6/2022 Legearen 12. artikuluak ezartzen du xedapen orokorrak egiteko prozedura xedapen horien gaiaren gainean eskumena duen saileko sailburuaren Agindu baten bidez hasiko dela.

Halaber, horren 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, xedapen orokorren proiektuak idatzi ondoren, eta dagozkion negoziazio-, entzunaldi- eta kontsulta-izapideak egin aurretik, testu artikulatuak prozedura hasteko agindua eman duen organoaren aldez aurreko onarpena izan beharko du.

Horiek horrela, honako hau

EBATZI DUT:

Lehenengoa.- Aldez aurretik onartzea Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Lege-aurreproiektua.

Bigarrena.- Lege-aurreproiektuaren prozedura izapidetzen jarraitzeko agintzea, Hasteko Aginduan eta Xedapen Orokorrak Egiteko Prozedurari buruzko ekainaren 30eko

ORDEN DE LA CONSEJERA DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO POR LA QUE SE APRUEBA, CON CARÁCTER PREVIO, EL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Mediante la Orden del 12 de agosto de 2026, de la consejera de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, se inició el procedimiento de elaboración del anteproyecto de ley de igualdad de trato y no discriminación

El artículo 12 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General establece que el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general se iniciará por Orden del consejero o consejera titular del Departamento competente por razón de la materia sobre la que versen.

Asimismo, el artículo 15 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General establece que, una vez redactados los proyectos de disposición de carácter general, y antes de evacuar los trámites de negociación, audiencia y consulta que procedan, el texto articulado deberá contar con la aprobación previa del órgano que haya dictado la orden de inicio.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

RESUELVO:

Primero. Aprobar, con carácter previo, el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Segundo.- Ordenar la continuación de la tramitación del procedimiento del Anteproyecto de Ley, de conformidad con los trámites establecidos en la Orden de Inicio y en la Ley 6/2022, de 30 de junio, del

6/2022 Legean ezarritako izapideekin bat etorriz, Legea onartzeko ondorioetarako.

Procedimiento de Elaboración de Disposiciones de Carácter General, a los efectos de la aprobación de la Ley.

Vitoria-Gasteizen, sinaduraren egunean. / En Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma.

NEREA MELGOSA VEGA - 16301484G

Firmado digitalmente por NEREA MELGOSA VEGA - 16301484G
Fecha: 2026.11.12 09:50:15 +01'00'

Nerea Melgosa Vega
Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren sailburua /
Consejera de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

TRATU-BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO LEGE-AURREPROIEKTUAREN AURRETIAZKO OINARRIZKO TESTUA 2026 04 22

AURKIBIDEA

Hitzaurrea

I. TITULUA. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea.

2. artikulua. Helburua.

3. artikulua. Aplikazio-eremu subjektiboa.

4. artikulua. Aplikazio-eremu objektiboa.

5. artikulua. Definizioak.

II. TITULUA. Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea sustatzea.

6. artikulua. Ekintza positiboak.

7. artikulua. Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako plana.

8. artikulua. Instituzio publikoen arteko elkarlana.

9. artikulua. Gobernuz kanpoko erakundeekiko elkarrizketa.

10. artikulua. Estatistikak, azterlanak eta administrazio-dokumentazioa.

11. artikulua. Dirulaguntza publikoak eta kontratazioa.

12. artikulua. Prestakuntza.

III. TITULUA. Tratu-berdintasunerako eskubidearen bermeak eta babes-, tutoretza- eta erreparazio-neurriak.

13. artikulua. Diskriminazioaren biktimak artatzea, laguntzea eta informatzea.

14. artikulua. Desinformazioaren aurkako neurriak.

15. artikulua. Diskriminazioaren aurreko babes- eta erreparazio-neurriak.

16. artikulua. Erabateko deuseztasuna.

17. artikulua. Diskriminazioaren aurkako administrazio-tutoretza.

18. artikulua. Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen defentsa legitimatzea.

19. artikulua. Froga-zamari buruzko arauak.

IV. TITULUA. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua.

20. artikulua. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua sortzea.

21. artikulua. Antolamendua eta funtzionamendua.

22. artikulua. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren eginkizunak.

23. artikulua. Ikertzeko ahalmena.

24. artikulua. Biktimentzako laguntza.

25. artikulua. Gatazkak justizia errestauratiboaren bidez konpontzeko bideak.

26. artikulua. Auziak.

27. artikulua. Irispidea, irisgarritasuna eta arrazoizko egokitzapenak.

28. artikulua. Lankidetza eta elkarlana.

V. TITULUA. Gizarte zibilarekiko elkarrizketa. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua.

29. artikulua. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua sortzea.

30. artikulua. Kontseilua.

31. artikulua. Kontseiluaren izaera eta helburuak.

32. artikulua. Kontseiluburutza eta kontseiluburuordetza.

33. artikulua. Idazkaritza eta idazkaritza teknikoa.

34. artikulua. Kontseilukideak.

35. artikulua. EAEko administrazioen ordezkari diren kontseilukideak.

36. artikulua. Gizarte-eragile eta -antolakundeen ordezkari diren kontseilukideak.

37. artikulua. Kontseiluaren eginkizunak.

38. artikulua. Funtzionamendua.

39. artikulua. Dietak eta gastuak.

40. artikulua. Kode etikoa.

VI. TITULUA. Arau-hausteen eta zehapenen araubidea.

41. artikulua. Aplikatu beharreko araubide juridikoa.
42. artikulua. Arau-hausteen sailkapena.
43. artikulua. Zehapenak.
44. artikulua. Zehapen osagarriak.
45. artikulua. Zehapenak mailakatzea.
46. artikulua. Arau-hausteak eta zehapenak preskribatzea.
47. artikulua. Zehapen-prozedura.
48. artikulua. Erantzukizun publikoaren kasuetarako prozedura espezifikoak.
Xedapen gehigarriak.
Lehenengo xedapen gehigarria.
Bigarren xedapen gehigarria.
Hirugarren xedapen gehigarria.
Laugarren xedapen gehigarria.
Azken xedapenak.
Azken xedapenetako lehenengoa.
Azken xedapenetako bigarrena.

ZIOEN AZALPENA

Gizarte demokratiko eta aurreratu bateko herritar guztion balio, printzipio eta oinarrizko eskubideetako bat da berdintasuna, eta horrela jasotzen du Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak, bai eta mota guztietako diskriminazioa debekatu ere. Egun, berdintasuna politikoki eta juridikoki aitortzen duten arau juridiko asko daude, iturri desberdinetatik etorritakoak (nazioartekoak, Europakoak, Estatukoak, erkideetakoak eta tokikoak), maila desberdinetakoak eta hartzaile desberdinei zuzendutakoak, eta gizarte-eremu askotarikoei buruzkoak. Legearen xedea da, batez ere, aitortza horren bermeak sendotzea, tratu-berdintasuna sustatzea, diskriminazioaren aurka jardutea, biktimei arreta eta erreparazioa eskaintzea, gorroto-diskurtsoak desagerraraztea eta bizikidetza bultzatzea. Legeak prebentzio-eskubidea eta edozein motatako diskriminazioa pairatu duten biktimei erreparazioa emateko eskubidea azpimarratzen ditu.

Euskal Autonomia Erkidegoa bizikidetzarako espazioa da, eta, espazio horretan, gizarte-aniztasuna —haren adierazpen guztietan—, tolerantzia, errespetua eta bertako herritarren benetako berdintasun eraginkorra aintzat hartu eta bultzatzen dira. Dena den, aurreiritzi ideologiko larri batzuk indarrean daude oraindik, zenbaitetan diskriminazio-gertakari bihurtzen direnak, bai eta kolektibo batzuk eta haien kideak diskriminatzen dituzten testuinguru eta jokabide batzuk ere. Pertsonen duintasunaren aurreiritzi kaltegarrietan oinarri duten tratu desberdin eta okerragoak egunero ematen dira, eremu publikoan zein pribatuan.

Askotan, gizarteak ez ditu diskriminaziotzat hartzen diskriminazio-egoera horiek, ez eta egoerok pairatzen dituzten kolektiboek ere. Horren ondorioz, salaketa gutxi egiten dira, egoera eta jokabide horiek ez dira administratiboki izapidetzen, ez dira arau-haustetzat hartzen edo, kasua denean, delitutzat, eta, azkenean, normaltzat hartzen dira normalak ez izan arren.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoak gizarte-arazo larri horren jakitun daude. Hori dela eta, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren maila desberdinetan, jarduera asko burutzen dira berdintasuna babesteko,

bizikidetza sustatzeko, biktimak artatzeko eta laguntzeko, hezkuntza- eta gizarte-programak sustatzeko eta antzekoetarako, bai toki- eta foru-eremuetan, bai eremu autonomikoan. Aniztasuna zaintzeko eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko era desberdinak daude: instituzio batzuek diskriminatzeko arrazoiak hartzen dituzte aintzat, beste batzuek, berriz, kolektibo espezifikoetan zentratzen dute haien jarduna. Kopuruek erakusten dute denboran iraun duen ahalegin honen emaitzak kalitate eta seriotasun handikoak direla.

EAEko administrazioek eta gizarte zibilaren hainbat sektorek abian jarritako neurriek eta ekintzek aldeko esparrua sortu dute berdintasunaren alde eta diskriminazioaren aurka aurreratzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoko politika eta egiturak egokitzeko Estatuko esparru juridikora —Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza Lortzeko uztailaren 12ko 15/2022 Lege Integraletik abiatuta ezarri zen— eta Europako zuzenbidearen aurrerapenetara —bai Europar Batasunarena, bai Europako Kontseiluarena—.

Euskal Autonomia Erkidegoan informazioaren, plangintzaren eta estrategiaren arloko entitate eskudunen arteko sinergia ezinbestekoa da berdintasuna eta diskriminazio eza bermatuko eta sustatuko badira. Era berean, koordinazio, lankidetza eta elkarlan hori beste eskumen-eremu batzuetako estrategiekin bat burutu behar da, hau da, toki- eta foru-administrazioen estrategiekin bat eta Europan erabakitako ekimenekin bat.

Horregatik guztiagatik, neurri eta jardun berriak erabaki behar dira tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen babesa bermatzeko eta sustatzeko, eta, ondore horretarako, arau-egitura instituzional egonkor bat sortzea proposatu behar da, behar bezalako erantzunak, egokituak eta arinak eskaini ahal izateko diskriminazio mota guztiei.

Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza Lortzeko 2022ko uztailaren 12ko 15/2022 Lege Integralak, Estatukoa baita, xedea du legezko esparru egokia ezartzea diskriminazio mota guztiak prebenitzeko eta ezabatzeko, bai eta alderdi hauek bultzatzea ere: politika publikoak formulatzean, exekutatzean eta ebaluatzean tratu-

berdintasunaren zeharkako aplikazioa, administrazio publikoen arteko koordinazioa eta haien eta gizarte-eragileen eta antolatutako gizarte zibilaren arteko elkarlana.

Lege horren azken xedapenetako zortzigarrenaren 14. apartatuak aurreikusten duenez, baldin eta autonomia-erkidego batek arlo horretako eskumenak baditu eta horren gaineko legea eman badu, Estatuko arauak ordezko izaera izango du; halaber, 3. artikuluak xedatzen duenez, arau horretan xedatutakoa aplikatuko da hargatik eragotzi gabe aldekoagoak diren Estatuko edo erkidegoetako araubide espezifikoak. Halaber, 15/2022 Legearen 35. artikuluak elkarlana eta lankidetza eskatzen du Estatuko Administrazio Orokorraren, autonomia-erkidegoen eta toki-entitateen artean, dagozkien eskumenak egikaritzean.

Euskal Autonomia Erkidegoak bere Autonomia Estatutuan (abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoaren bidez onartua) bereganatutako eskumenak egikarituz egin da araudi hau. Konkretuki, 9.2 artikuluaren a) letrak EAEko botere publikoei ezartzen die «herritarren oinarrizko eskubide eta betebeharren erabilera egokia» zaintzeko eta bermatzeko betebeharra, eta artikulu beraren d) letrak dio «gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezko eta benetako izan daitezen baldintzak eragitera eta oztopoak desagerraraztera bideratutako neurri oro hartuko» dutela.

Bestalde, nazioarte mailan, Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak —Nazio Batuen Batzar Nagusiak 1948an onartua— lehenengo artikuluan aldarrikatzen du gizaki guztiok berdinak direla duintasunari eta eskubideei begira. Gainera, Adierazpenaren 7. artikuluak aitortzen du denok berdinak garela legearen aurrean. Nazio Batuen Erakundearen esparruan ere, Ekonomia-, Gizarte- eta Kultura-eskubideen Ituna eta Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna aipatu behar dira, zehazki bigarren horren 26. artikulua, zeinak baitio pertsona guztiek eskubidea dutela, diskriminaziorik gabe, legearen babesa izateko.

Eremu desberdinetako diskriminazioa erabat desagerraraztea nazioarteko beste itun, adierazpen eta erabaki batzuen xedea ere bada. Horien artean, konbentzio eta adierazpen hauek daude: Arraza-bereizkeria mota guztiak ezabatzeko Nazioarteko Konbentzioa, 1965ekoa; Emakumearen aurkako bereizkeria mota guztiak

ezabatzeko Konbentzioa, 1979koa; Erlijioan edo sinesmenetan oinarritutako intolerantzia eta bereizkeria modu guztiak ezabatzeari buruzko Adierazpena, 1981ekoa; Haurren eskubideei buruzko Hitzarmena, 1989koa, edo Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioa, 2007koa. Lanaren Nazioarteko Erakundearen esparruan, berriz, erreferentzia dira berdintasunari eta diskriminazio ezari buruzko arau hauek: 100 zenbakidun hitzarmena, ordainketa-berdintasunari buruzkoa, 1951koa, eta 111 zenbakidun hitzarmena, enplegu- eta okupazio-arloko bereizkeriari buruzkoa, 1958koa. Adinarekin loturik, Nazio Batuen Batzar Nagusiak adinekoen aldeko Nazio Batuen printzipioak onartu zituen 1991n, eta, besteak beste, tratu duinerako eskubidea jasotzen da bertan. Xede horren barruan ere, Giza Eskubideen Kontseiluak adinekoen giza eskubideei buruzko 21/23 Ebazpena onartu zuen 2010ean, eta haren bidez deia egin zien estatu guztiei berma dezaten gizarte-talde horretako kideek dagozkien eskubideak osotasunean eta era ekitatiboan baliatu ahal ditzaten, bai eta, horretarako, adinarekin zerikusia duen diskriminazioa ezabatzeko neurriak har ditzaten ere.

Europako Kontseiluaren eremuan, Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmenaren 14. artikuluak dioenez, hitzarmenean aitortutako eskubide eta askatasunak ziurtatu behar dira, inolako bereizketarik egin gabe, batik bat arrazoi hauen ondoriozko bereizketarik egin gabe: sexua, arraza, larru-kolorea, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoa edo bestelako iritziak, jatorri nazional edo soziala, gutxiengo nazional batekoa izatea, ondasuna, jaiotza edo beste edozein egoera. Gainera, hitzarmen horren 12. protokoloak eskubide autonomotzat jotzen du diskriminatua ez izateko eskubidea, hau da, ez dago protokoloan aitortutako beste eskubide batzuen mende.

Europar Batasuneko zuzenbidearen esparruan, Europar Batasunaren Tratatuaren 2. artikuluak xedatzen duenez, «Batasunak oinarrizko balio ditu gizakiaren duintasunaren begirunea, askatasuna, demokrazia, berdintasuna, zuzenbide-estatua eta giza eskubideen errespetua, gutxiengoetako pertsonen eskubideak ere barnean direla». Eta, gaineratzen duenez, «Estatu kide guztiek erkide dituzte balio horiek, aniztasuna, bereizkeriarik eza, tolerantzia, justizia, elkartasuna eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna ezaugarri dituen gizartearen baitan».

Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 19. artikuluak xedatutakoarekin bat, «Tratatuetako beste xedapenei kalterik egin gabe, eta Tratatuek Batasunari emandako eskumenen mugen barruan, Kontseiluak, aho batez, legegintzako prozedura berezi baten bidez eta Europako Parlamentuak onartu ondoren, sexua, arraza edo jatorria, erlijioa edo sinesteak, ezgaitasuna, adina edo joera sexuala arrazoi dituen bereizkeriaren kontra borrokatzeko egokiak diren ekintzak onar ditzake».

Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutunak 1. artikuluan aldarrikatzen du giza duintasuna urraezina dela, eta 21. artikuluan diskriminazio oro debekatzen du. Eta bereziki aipatzen ditu diskriminatzeko arrazoi hauek: sexua, arraza, larru-kolorea, etnia- edo gizarte-jatorria, ezaugarri genetikoak, hizkuntza, erlijioa edo sinesteak, iritzi politikoak zein beste edozein iritzi, gutxiengo nazional batekoa izatea, ondarea, jaiotza, desgaitasuna, adina edo sexu-orientazioa. Halaber, kultura-, erlijio- eta hizkuntza-aniztasuna (22. artikulua), emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (23. artikulua) eta desgaitasunen bat duten pertsonak integratzeko eskubidea (26. artikulua) errespetatu behar direla ezartzen du.

Europar Batasunean berdintasunaren inguruan onartutako zuzentarauek osatzen dute diskriminazioaren aurkako Europako zuzenbidearen arau-corpusa, hain zuen, zuzentarau hauek: Kontseiluaren ekainaren 29ko 2000/43/EE Zuzentaraua, tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, arraza- edo etnia-jatorria edozein dela ere; Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, enpleguaren eta okupazioaren arloan, zeinak emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan zegoen enpleguaren arloko arau-corpus zabala bateratzen baitu; Kontseiluaren azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentaraua, esparru orokorra ezartzekoa tratu-berdintasunerako, enpleguaren eta okupazioaren arloan; Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren uztailaren 7ko 2010/41/EB Zuzentaraua, jarduera autonomoa burutzen duten gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa; Kontseiluaren abenduaren 13ko 2004/113/EE Zuzentaraua, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna aplikatzekoa ondasunak eta zerbitzuak, bai eta haien hornikuntza ere, irispidean izateko orduan, eta Europako Parlamentuaren eta

Kontseiluaren urriaren 25eko 2012/29/EB Zuzentaraua, delituen biktimen eskubideei eta biktimak lagundu eta babesteari buruzko gutxieneko arauak ezartzen dituena. Era berean, aintzat hartu da zer ekimen azaldu diren Kontseiluaren COM (2008) 426 azkena zuzentarau-proposamenean —pertsonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzekoa, haien erlijioari edo sinesmenei, desgaitasunari, adinari edo sexu-orientazioari erreparatu gabe—.

Halaber, komeni da kontuan hartzea Kontseiluaren 2024ko maiatzaren 7ko (EB) 2024/1499 Zuzentaraua, zeinak 2000/43/EE eta 2004/113/EE zuzentarauak aldatzen baititu eta tratu-berdintasunaren alorreko organismoei buruzko arauak ematen baititu eremu hauetan: pertsonen arteko tratu-berdintasuna, edozein dela haien arraza edo etnia; pertsonen arteko tratu-berdintasuna, enpleguaren eta okupazioaren arloan, edozein direla haien erlijioa eta sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-orientazioa, eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, gizarte-segurantzaren arloan eta ondasunak eta zerbitzuak, bai eta haien hornikuntza ere, irispidean izateko orduan. Zuzentarau horrek proposatzen du esparru indartua ezartzea tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen alorreko organismoentzat. Zuzentarauaren oinarria Batzordearen 2018ko ekainaren 22ko (EB) 2018/951 Gomendioa da, berdintasunaren alorreko organismoen arauei buruzkoa, eta horixe hartu behar da lege hau interpretatzeko esparru gisa. Bukatzeko, kontuan hartzen da Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2024ko maiatzaren 14ko 2024/1500 Zuzentaraua, zeinak 2006/54/EE eta 2010/41/EB zuzentarauak aldatzen baititu eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren alorreko organismoei buruzko arauak ematen baititu enpleguaren eta okupazioaren arloan.

Diskriminaziorik ez izatearen printzipioa, ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea den heinean, loteslea da administrazio-jarduketetarako, praktika judizialetarako, botere publikoentzat eta partikularrentzat. Horren haritik, lege honek pertsona fisiko edo juridikoek diskriminaziorik ez izateko eta tratu-berdintasunerako duten eskubidea erabiltzeko modua arautzen du, botere publikoek eremu horretan duten jarduketa zuzenduko duten printzipioak zehazten ditu eta sektore publikoan nahiz eremu pribatuan diskriminazioa prebenitzeko, ezabatzeko eta erreparatzeko

neurriak ezartzen ditu, Euskal Autonomia Erkidegoari aitortu zaizkion eskumenekin bat.

Lege hau integrala da, izan ere, edozein motatako diskriminazioa aintzat hartzen du eta bizikidetzaren eremu diferenteak eragiten ditu, hargatik eragotzi gabe arau sektorial espezifikoagoak aplikatzea, halakorik badago, lege hau ordezkoa izango baita.

Euskal Autonomia Erkidegoaren berezko arau-esparrua abian jartzeak eta tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea babestera bideratutako berme espezifikoak ezartzeak, bai eta Autonomia Erkidegoan jardungo duen Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua sortzeak ere, egoera nabarmen hobetzea ekarriko du maila desberdinetan, bai norbanakoei dagokienez —desberdinkeria eta diskriminazioa pairatzen duten eta haien prebentzioa, babesa eta erreparazioa espero duten pertsonentzat—, bai instituzioei dagokienez —eragile politikoen, enplegatuen eta zerbitzu-hornitzaileen politika eta prozeduretan—, bai gizarteari dagokionez —jokaera publikoetan, betebeharren titularren ikuspegietan eta eskubideen titularren konfiantzan—.

Lege honekin arau-tresna eraginkor bat sortu nahi da edozein pertsonak edozein eremutan pairatu dezakeen diskriminazioari aurre egiteko, eta prebentzio-, zehapen- eta erreparazio-neurriak jasotzen ditu diskriminaziorik ez izatearen aldeko zuzenbidearekin bat.

Antolamendu sistematikoaren ikuspegitik, sei tituluz osaturik dago.

I. tituluak xedapen orokorrak jasotzen ditu, bai eta legearen xedea, helburua eta aplikazio-eremu subjektiboa zein objektiboa xedatu ere. Titulu horrek tratu-berdintasunaren eta diskriminatzeko debekuaren alorreko Europako eta Estatuko kontzeptuen oinarrizko definizioak ere jasotzen ditu.

II. tituluak tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea sustatzeko neurriak ezartzen ditu. Ekintza positiboei buruzko arauak jasotzen ditu, bai eta tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako planari, instituzio

publikoen arteko elkarlanari, gobernuz kanpoko erakundeekiko elkarrizketari, estatistika eta azterlanetan adierazleak txertatzeari, dirulaguntza publikoen araubideari eta kontratazio eta prestakuntzari buruzko arauak ere.

III. tituluak tratu-berdintasunerako eskubidearen bermeak arautzen ditu, eta esparru horren barruan daude babes-, arreta-, tutoretza- eta erreparazio-neurriak. Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea defendatu ahal izateko legitimazioaren zehaztasunak eta froga-zamaren arauak ere jasotzen ditu.

IV. tituluak Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua sortu eta haren araubide juridikoaren funtsezko alderdiak arautzen ditu. Haren antolamenduari, egiturari, funtzionamenduari eta eginkizunei buruzko arauak jasotzen ditu, eta nabarmentzekoa da biktimentzako arreta-eredu integrala ezartzen duela. Horretaz gain, juridikoki aitortzen da ERABEREAN Sarea.

V. tituluak Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua sortzen du, Euskal Autonomia Erkidegoan sektore horretan lan egiten duten gizarte-eragileekiko elkarrizketarako eta elkarlan instituzionalerako organo gisa.

VI. titulua arau-hausteen eta zehapenen araubideari buruzkoa da. Arau-hausteak sailkatu eta tipifikatzen dira titulu horretan, bai eta dagozkien zehapenak eta haien mailakatzea ezarri ere. Haien preskribatzeari buruzko arauak ere ezartzen dira, bai eta zehapen-prozedura eta erantzukizun publikoa dagoenerako prozedura espezifikoak ere.

Legeak hiru xedapen gehigarri ditu. Lehenengo xedapen gehigarriak Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua eratzeko modua arautzen du. Bigarren xedapen gehigarriak aurreikusten du txosten bat egin beharko dela tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza zaintzeko betebeharra urratzen duten EAEko administrazio publikoetako arau-xedapenei eta praktikei buruz. Hirugarren xedapen gehigarriak, berriz, toki-ente publikoei zehatzeko araubidea aplikatuko zaiela arautzen du.

Bukatzeko, azken bi xedapen ditu. Lehenengoak ezartzen du lege hau ordezkoa izango dela sektoreko legedi espezifikoa badago. Eta azken xedapenetako bigarrenak ezartzen du Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko dela indarrean legea.

I. TITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. *Xedea.*

Lege honen xedea hau da:

1. Tratu-berdintasunerako eskubidea sustatzea eta eraginkortasunez bermatzea, eta pertsonen berdintasunaren aurkako edozein jokabide ezabatzea, hau da, 3. artikuluak jasotako arrazoietan oinarritutako edozein diskriminazio mota dakarren edozein jokabide ezabatzea.

2. Pertsona fisiko edo juridikoen —publiko zein pribatuen— eskubide eta betebeharren esparrua definitzea eta arautzea; botere publikoen jarduteko printzipioak ezartzea, bai eta berdintasuna sustatu eta bermatzeko, eta sektore publikoan edo pribatuan egon daitezkeen diskriminatzeko modu guztiak —zuzenekoak zein zeharkakoak— prebenitu, ezabatu eta zuzentzeko tresnak ezartzea ere.

2. artikulua. *Helburua.*

Legearen helburua da ahalik eta modurik eraginkorrenean babestea, prebentzio- eta erreparazio-neurriak erabiliz, pertsona guztien berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea, bereziki biktimena, Euskal Autonomia Erkideagoa bizikidetzarako lurralde-entitate gisa sendotu dadin, hots, gizarte-aniztasuna —haren adierazpen guztietan—, tolerantzia, errespetua eta bertako herritarren benetako berdintasun eraginkorra aintzat hartu eta bultzatzen duen lurralde-entitate gisa. Lege hau interpretatzeko eta aplikatzeko, genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista hartuko dira aintzat.

3. artikulua. *Aplikazio-eremu subjektiboa.*

1. Ezingo da inor diskriminatu arrazoi hauetako batengatik: jaiotza, jatorri nazionala, etnia jakin batekoa izatea edo etnia jakin batekotzat jotzea, generoa, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, desgaitasuna, sexu-orientazio edo -identitatea,

genero-adierazpen eta -identitatea, sexu-ezaugarriak, asexualitatea, gaixotasuna edo osasun-egoera —fisikoa zein psikikoa—, egoera serologikoa edo patologiak eta nahasmenduak izateko predisposizio genetikoa, hizkuntza, egoera sozioekonomikoa, pobrezia, itxura fisikoa edo edozein baldintza edo inguruabar pertsonal zein sozial. Aitortzen da pertsona guztiek dutela tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea, kontuan izan gabe zein den haien nazionalitatea, adinez nagusi diren ala ez eta Euskal Autonomia Erkidegoan legezko bizilekua duten ala ez.

2. Diskriminazio horiek debekatuz, eragotzi egiten dira desabantaila faktikoan dauden pertsonak eta taldeak tratu juridiko desberdina eta okerragoa izan dezaten, baina ez dira eragozten ekintza positiboak, hots, tratu juridiko desberdin eta aldekoagoak izatea desabantaila horiek murriztu eta pertsona horien benetako berdintasun eraginkorra lortzeko baldintzak sortzeko. Ekintza positiboek ez dute indargabetzen berdintasunaren printzipioa; izan ere, printzipio horren parte dira, pertsona guztien benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko alderdiari dagokionez.

3. Lege hau pertsona fisiko eta juridiko guztiei aplikatzen zaie, sektore publikokoei zein eremu pribatukoei, bizilekua edo jardun-esparrua Euskal Autonomia Erkidegoan badute, jarduketa-eremu guztietan, eta edozein dela jarduteko modua, hots, era pertsonalean, aurrez aurre eta zuzenean, sare sozialen ingurunean edo jatorria edo xedea Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde-eremuan duten bitarteko telematikoen bidez.

4. artikulua. *Aplikazio-eremu objektiboa.*

1. Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenekoa den eremu eta arlo guztietan aplikatuko da legea, eta bereziki, baina ez bakarrik, eremu eta arlo hauetan: lana, hezkuntza, osasun-arreta, ondasun eta zerbitzuen eskaintza, herritarren segurtasuna, justizia-administrazioa, etxebizitzarako irispidea, tratu-berdintasuna publikoari irekitako establezimendu, espazio eta ikuskizunetan, komunikabide sozialak, publizitatea, Internet eta sare sozialak, adimen artifiziala, erabakiak hartzeko algoritmo eta mekanismo automatizatuak, gizarte-zerbitzuak, garraioa, kultura- eta kirol-jarduerak eta immigranteak erkidegoan gizarteratzea.

2. Aurrerapen zientifiko eta teknologikoek —besteak beste, biomedikoek, informatikoek edo neuroteknologikoek— herritar guztien eskura egon beharko dute,

bereziki tradizioz diskriminazioaren biktima izan diren gizarteko taldeen eskura, eta ezingo dute inolako segregazio sozialik sortu, indartu edo areagotu.

3. Lege honetan xedatutakoa ulertuko da hargatik eragotzi gabe 3.1 artikuluan aurreikusitako diskriminatzeko arrazoi desberdinei aurre egiteko Europako, Estatuko edo Erkidegoaren sektoreko arauetan ezarrita dauden eta aldekoagoak diren araubide espezifikoen aplikazioa.

5. artikulua. *Definizioak.*

1. Legearen ondoreetarako, diskriminaziotzat hartzen da gizartean sustraitua dagoen aurreiritzi batean oinarritutako edozein jokabide, ekintza edo ez-egite, edozein pertsona edo gizarte-talde beste baten aldean modu desberdin eta okerragoan tratatzea dakarrena, 3.1 artikuluan jasotako arrazoietako bat edo batzuk oinarri hartuta. Hauek dira lege honen 3.1 artikuluan jasotako arrazoietan oinarritutako aurreiritzien adierazpen nagusiak: matxismoa, sexismoa edo misoginia (emakumeen aurkakoa); arrazakeria (diskriminazio mota honen oinarrian daude jatorri nazionala, pertsona arrazializatua izatea edo etnia jakin batekoa izatea edo etnia jakin batekotzat jotzea, desberdintasuna eraginez eskubideei eta tratuari dagokienez); xenofobia (atzerritarren aurkakoa); LGTBIfobia (LGTBI kolektiboko pertsonen eta haien familien aurkakoa); transfobia (pertsona transen aurkakoa); ijitofobia (ijito-etniako pertsonen aurkakoa), adinkeria (adinekoen, haurren eta gazteen aurkakoa), islamofobia (erlijio musulmana duten edo halakotzat hartzen diren pertsonen aurkakoa edo Islamaren aurkakoa), antisemitismoa (etnia juduko kideen aurkakoa), kapazitismoa edo desgaifobia (desgaitasuna duten pertsonen aurkakoa) edo aporofobia (gizarte-bazterketako egoeran, egoitzetan edo baztertuak egoteko arriskuan dauden pertsonen aurkakoa), eta diskriminatzeko beste edozein modu.

2. Tratu-berdintasuna eta diskriminazio eza bermatzeko, diskriminatzeko modu hauek kontuan hartzen dira:

a. Zuzeneko diskriminazioa edo tratu-diskriminazioa: pertsona batek edo bera kide duen taldeak antzeko edo pareko egoera batean dauden beste pertsona batzuek baino tratu okerragoa jasotzen duenean, jaso izan duenean edo jaso dezakeenean ematen den egoera, arrazoia 3.1 artikuluan jasotako arrazoien artean dagoela.

b. Zeharkako edo inpaktuko diskriminazioa: lege- edo kontratu-xedapen batek edo itxuraz neutroa den praktika batek —hots, lege honen 3.1 artikuluak jasotako irizpideei eragiten ez diena, itxuraz— kalte zehatza eragin diezaiokeenean egoera faktikoagatik desabantailan dagoen talde bateko kide bati edo gehiagori, beste batzuekin alderatuz, irizpide horiengatik, eta, betiere, helburu legitimo bat ez badu.
c. Jazarpen diskriminatzailea. Lege honen 3.1 artikuluak jasotzen dituen diskriminatzeko arrazoiren batengatik egindako edozein jokabide, zeinak helburu edo ondorio baitu pertsona baten edo pertsona hori kide duen talde baten duintasunaren aurka egitea eta giro larderiazkoa, etsaitasunezkoa, laidogarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea.
d. Gorroto-diskurtso diskriminatzailea. Edozein bitartekoren bidez zabaldutako diskurtsoa, lege honen 3.1 artikuluan aurreikusitako arrazoiengatik pertsonekiko intolerantzia, diskriminazioa eta indarkeria sustatu, zabaldu, bultzatu edo justifikatzen duena.
e. Lege honen 3.1 artikuluan aurreikusitako arrazoiak oinarri hartuta, diskriminazio eragitea edo horretarako agindua edo jarraibideak ematea, modu zehatz, zuzen eta eraginkorrean egiten denean beste pertsona batengan jokabide diskriminatzailea sorrarazteko.
f. Irisgarritasunik eta arrazoizko egokitzapenik ez izatea edo nahikoak ez izatea. Bai irisgarritasuna, bai egokitzapenak diskriminazioa eragozteko bermeak dira; beraz, ingurune fisiko zein soziala eta jarrera ez aldatzea edo behar den egokitzapena ez egitea diskriminatzea da, baldin eta egokitzapena egitea neurrigabeko zama ez bada enplegatzailearentzat. Irisgarritasuna prebentziozko tresna bat da eta oro har aplikatzen da; aldiz, arrazoizko egokitzapenak kasu partikularrei begira egiten dira, hain zuzen, bermatzeko ezaugarri babestuak dituzten pertsonek —adibidez, desgaitasunen bat duten pertsonek edo erlijio gutxituetako kideek— eskubide berberak dituztela eta erabil ditzaketela, gainerako guztiek dituzten baldintza berdinetan.

3. Era berean, Europako lege-eremuan onartutakoarekin bat, honelakoa izan daiteke diskriminazioa:

a. Asumitutakoa: biktimak ezaugarri babestu bat edo gehiago duela uste izatearen ondorioz eragiten den diskriminazioa, nahiz eta halako ezaugarririk ez izan.

b. Ezkutukoa: diskriminatzaileak biktimari ematen dion tratu gutxiesgarria emateko benetako arrazoiak ezkutatu edo disimulatzen dituenean eragiten den diskriminazioa.
c. Asoziaziozkoa edo akatsen ondoriozkoa: lege honen 3.1 artikuluan jasotako ezaugarri susmagarririk izan gabe eragiten den diskriminazioa, hain zuzen, diskriminatzaileak uste duelako diskriminatuak lotura estua duela ezaugarri horiek dituen norbaitekin.
d. Instituzionala: diskriminatzeko jokabidea arauetan eta prozeduretan tradizioz irmoki orokortzearen ondorioz, antolakundeak —publikoak edo pribatuak— kolektiboari zerbitzu ekitatiboa ematen ez dionean eragiten den diskriminazioa.
e. Anizkoitza edo intersekzionala: lege honen 3.1 artikuluan deskribatutako ezaugarrietako bi edo gehiago batera daudenean eragiten den diskriminazioa; kasu horretan, diskriminazio mota desberdin eta larriago bat eragiten da.
f. Sistemikoa edo egiturazkoa: instituzioen politika, arau eta praktikek iraunarazi dituzten baztertzeko patroi sistematiko eta historikoetan oinarri duen diskriminazioa, gizarte-, ekonomia- eta kultura-arloetan zaurgarriak diren taldeak baztertzen dituena; ez dira ekintza indibidual hutsak.

II. TITULUA

Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea sustatzea

6. artikulua. *Ekintza positiboak.*

Berdintasunerako eskubidea benetakoa eta eraginkorra izan dadin, botere publikoek lege honen 3.1 artikuluak ezarritako arrazoiekin loturiko ekintza positiboko neurriak hartuko dituzte, eta haiek sustatuko dituzte partikularren artean izaten diren harremanetan.

7. artikulua. *Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako plana.*

1. Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako planean, Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasuna ziurtatzeko eta aukera-berdintasuna bultzatzeko behar diren ardatzak, ildo estrategikoak, helburuak, neurriak eta aurrekontua ezarri behar dira.

2. Eusko Jaurlaritzari dagokio Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako esparru-plana onartzea, eta Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseiluari haren jarraipena eta ebaluazioa egitea, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren laguntzarekin.

3. Eusko Jaurlaritzak planaren oinarrizko edukiak eta ebaluatzeko eta jarraipena egiteko sistema definituko ditu, baita ardatz estrategikoak eta neurri nagusiak ere.

4. Foru-administrazioek eta 5000 biztanle baino gehiagoko toki-administrazioek ere haien plana egin beharko dute bi urteko epean, lege hau onartzen denetik, eta Eusko Jaurlaritzak ezartzen dituen gidalerroekin koordinatu beharko dira plan horiek, bai diseinuari, bai jarraipen eta ebaluazioari dagokienez.

5. Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako planak lau urteko iraupena izango du. Indarraldia amaitzean, plana bete den ebaluatzeko txostena egin beharko du Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseiluak; Jaurlaritzari eta Legebiltzarrean gaiaren gaineko eskumena duen batzordeari helaraziko die txosten hori. Txosten horren emaitzak publikoak izango dira, herritar guztiok jakitun egon daitezen, eta aintzat hartuko dira dagozkion politika publikoak egitean, Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako hurrengo plana barne.

8. artikulua. *Instituzio publikoen arteko elkarlana.*

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa, foru-aldundiak eta toki-entitateak lankidetzan arituko dira tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza txertatzeko bakoitzari dagozkion eskumenak egikaritzean eta, bereziki, haien plangintza- eta kudeaketa-tresnak egitean. Ondore horietarako, plangintza- eta kudeaketa-tresnak ezartzea ahalbidetzeko praktika onen ereduak emango dizkie Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak instituzioei.

9. artikulua. *Gobernuz kanpoko erakundeekiko elkarrizketa.*

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, foru-aldundiek eta toki-entitateek elkarrizketa sustatuko dute diskriminazioaren eta intolerantziaren aurkako borrokan laguntzeko interes legitimoa duten gobernuz kanpoko erakundeekin.

10. artikulua. *Estatistikak, azterlanak eta administrazio-dokumentazioa.*

1. Botere publikoek, lege honen helburuak lortu ahal izateko, 3.1 artikuluak aurreikusten dituen arrazoiengatiko diskriminazio moten arrazoiak, zabalera, bilakaera, izaera eta ondorioak ezagutzeko aukera ematen duten adierazle, aldagai eta prozedurak sartu beharko dituzte egiten dituzten azterlan, txosten, oroitidazki eta estatistiketan, arreta berezia eskainiz genero-ikuspegiari; halaber, sexuaren, sexu-identitatearen eta adinaren arabera bereizita emango dituzte datuak, bai eta, hala badagokio, desgaitasun tipologiaren, sexu-orientazioaren, jatorri nazional edo etnia-jatorriaren eta erlijio-sinesmenen arabera ere, beste zeharkakotasun batzuen artean. Bereziki aipatu beharko dira diskriminazio anizkoitzak eta intersekzionalak.

2. Gainera, inprimakietan eta administrazio-dokumentazioan, sexuaren, sexu-identitatearen eta adinaren arabera bereizita jasoko dira datuak.

3. Ertzaintzak eta udaltzaingoek:
   a. Salaketen alderdi diskriminatzaileari buruzko datuak jaso beharko dituzte, eta segurtasunaren dagozkion estatistika-sistemetan prozesatuko; datuak publikatuko dira, datu pertsonalen babeserako oinarrizko eskubidea gordez.
   b. Diskriminatzeko patroiak identifikatu eta ezabatu beharko dituzte, bereziki arraza-profilen erabilerarekin loturikoak.

4. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Zerbitzuak eta Eusko Jaurlaritzako segurtasunaren arloko sail eskudunak eta estatistikaren arloko sail eskudunak, aldian-aldian eta era koordinatuan, gai hauei buruzko estatistikak eta azterlan kualitatiboak egin edo eskatu beharko dituzte, bai eta argitaratu ere:

   a. Lege honen 3.1 artikuluak aipatzen dituen pertsonen eta taldeen aurkako erasoak, diskriminazioak, gorroto-diskurtso eta -delitu diskriminatzaileak.

b. Lege honen xedapenei jarraituz aurkeztu diren salaketak eta Legearen 4. artikuluak jasotzen dituen diskriminazio-eremuetan izandako delituengatik aurkeztu diren zigor-arloko salaketak.
c. Lege honen xedearekin lotura duten administrazio-ebazpenak eta epai judizialak, bai eta haien edukia ere, bereziki, zeharkako diskriminazioak, sistematikoak, instituzionalak, anizkoitzak eta intersekzionalak daudela probatzen dutenak.
d. Lege honen 3.1 artikuluan jasotako pertsonen eta taldeen bizi-baldintzak, zerbitzu publikoetarako irispidea eta eskubideen erabilera, bai eta diskriminazio sistemikoaren eta egiturazkoaren beste ondorio batzuk ere.

11. artikulua. *Dirulaguntza publikoak eta kontratazioa.*

1. Dirulaguntzetarako plan estrategikoetan, administrazio publikoek zehaztuko dute dirulaguntza horiek eskatzeko oinarri arautzaileek zer eremutan jasoko duten entitate eskatzaileek tratu-berdintasun eraginkorra lortzeko jarduerak egitea balioetsiko dela.
2. Administrazio publikoek, sektore publikoko kontratuen legeekin bat, kontratatzeko baldintza bereziak ezarri ahalko dituzte berdintasuna sustatzeko, eta kontratua exekutatzeko esleitzen diren pertsonen artean talde zaurgarrietako kideek parte har dezaten bultzatuko dute.
3. Legearen 47. artikuluak xedatzen duen epean, administrazio publikoek ez diete dirulaguntzarik, hobaririk edo laguntzarik emango lege honek jasotako arau-hauste astun edo oso astuna egiteagatik, administrazio-ebazpen irmo bidez, zehapena jaso duten pertsona fisiko edo juridikoei, publiko edo pribatuei. Era berean, ezingo da laguntza publikorik eman lege honekin bat arau-haustetzat hartzen diren praktikak egitera tentatzea, adoretzea edo toleratzea helburu duten jarduerak egiteko. Ondore horietarako, aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunak datu-base bat sortuko du zehapenen jarraipena egiteko eta haiek betetzen direla ziurtatzeko, VI. tituluak ezarritako moduan eta epeetan.

12. artikulua. *Prestakuntza.*

Entitate publikoek, haien eskumenen eremuan, aintzat hartuko dute tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza aztertzea eta aplikatzea langileak hautatzeko prozesuetan eta haien prestakuntzan, hasierakoan nahiz iraunkorrean. Arreta berezia jarriko da diskriminazio-egoeretan funtsezko diren agente guztiengan, besteak beste, hauengan: maila guztietako hezitzaileak, osasun-arloko agenteak, gizarte-gaien arlokoak, informatika zerbitzuetakoak, segurtasun indar eta kidegoetakoak eta justizia-administrazioaren zerbitzura ari diren langileak.

III. TITULUA

Tratu-berdintasunerako eskubidearen bermeak eta babes-, tutoretza- eta erreparazio-neurriak.

13. artikulua. *Diskriminazioaren biktimak artatzea, laguntzea eta informatzea.*

Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak diskriminazioaren biktimei —gorroto-diskurtsoen biktimak barne— arreta espezializatua, diziplina anitzekoa eta pertsonalizatua emateko protokoloa onartu beharko du, gehienez ere urtebeteko epean, Zerbitzua eratzen denetik. Legearen 15.6 artikuluak xedatu bezala, arreta horren barruan izango dira biktimen eskubide eta bermeei buruzko informazio guztia; aholkularitza juridikoa; behar den laguntza, kasua bada, psikologikoa, sanitarioa edo soziala; jokabide diskriminatzailea berehala gelditzeko beharrezkoak diren neurriak, eta berehala edo gerora gerta daitezkeen eskubide eta berme horien urraketen aurreko prebentzioa. Biktimak artatzeko protokoloak arreta berezia eskainiko die Internetetik eta sare sozialetatik datozen berdintasunaren aurkako erasoei.

14. artikulua. Desinformazioaren aurkako neurriak.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek, haien eskumenak egikaritzean, benetako informazioa transmititzen dela bermatzeko neurriak hartuko dituzte, diskriminazio-iturri izan daitezkeen desinformazioa eta gezurrak eragozteko.

15. artikulua. *Diskriminazioaren aurreko babes- eta erreparazio-neurriak.*

1. Diskriminazioaren aurreko babesa beteko bada, hura antzemateko metodo edo tresna nahikoak baliatu behar dira, prebentzio-neurriak hartu behar dira eta diskriminazio-egoerak amaitzeko neurri egokiak artikulatu behar dira.
2. Aurreko apartatuan aurreikusitako babesa emateko betebeharrak urratzeak administrazio-erantzukizuna ekarriko du, kasua denean, zigor-arlokoa edo zibila ere izan daitekeena, eragin daitezkeen kalteengatik, eta leheneratzea eta kalte-ordaina eskatu ahal izango dira, biktimen erabateko erreparazio eraginkorra lortu arte.
3. Diskriminazio-gertakari baten aurrean, lege hau betearazteko ardura duten agintaritzek neurri egokiak hartu beharko dituzte egitateak errepikatu ez daitezen bermatzeko, bereziki, diskriminatzailea administrazio publikoa den kasuetan.
4. Behin diskriminazioa egon dela egiaztatu ondoren, kalte morala dagoela ulertuko da, eta hori balioesteko, kasuaren inguruabarrak, diskriminazio anizkoitza egon izana eta benetan eragindako lesioaren larritasuna hartuko dira aintzat.
5. Halaber, eragindako kaltearen erantzule izango dira ondasun eta zerbitzuak eskaintzen dituzten pertsonak edo enplegatzaileak, baldin eta diskriminazioa, erasoa barne, antolakuntzaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten bada eta artikulu honetako lehenengo apartatuak jasotako betebeharrak bete ez badira.
6. Administrazio publikoek, zuzenean edo espezializatutako gizarte-entitateen bidez, benetako arreta integrala eta eraginkorra eman behar diete lege honen 3.1 artikuluan aurreikusitako diskriminazioaren biktimei. Arreta horren barruan egongo dira aholkularitza, laguntza juridikoa, sanitarioa eta psikologikoa, kasua denean, bai eta erreparazioa eta errekuperazio integralak ematera bideratutako gizarte-arloko neurriak ere.

16. artikulua. *Erabateko deuseztasuna.*

Erabat deusezak dira lege honen 3.1 artikuluak jasotzen dituen arrazoietako edozeinengatik diskriminatzaileak diren edo diskriminazioa eragiten duten xedapen, egintza edo negozio juridikoen klausulak.

17. artikulua. *Diskriminazioaren aurkako administrazio-tutoretza.*

1. Bere eskumenak egikarituz ari den agintaritza publiko batek lege honetan aurreikusten diren diskriminazio kasuetako baten susmoa duenean, eskuduna bada, dagokion administrazio-prozedura abiarazi beharko du, eta kasuaren inguruabarrak ikertzeko behar diren neurriak adostu eta diskriminazioa desagerrarazteko neurri egokiak eta arrazoizkoak hartu ahalko ditu; eskuduna izan ezean, aplikatu beharreko legearen arabera eskuduna den administrazioari jakinarazi beharko dio.

2. Administrazioak lege honetan aurreikusitako diskriminazio-egoera baten inguruko iritzia eman behar duenean, alderdi hauek izan ahalko dira administrazio-prozedurako interesdun, baldin eta eragindako pertsonak edo pertsonek baimena eman badiete: sindikatuak, langile autonomoen elkarte profesionalak, kontsumitzaile eta erabiltzaileen erakundeak, unibertsitateak eta haien helburuen artean giza eskubideen defentsa eta sustapena duten erakundeen elkarteak eta legez eratutako erakundeak. Baimen hori ez da beharko, eragindakoak ugari badira edo zenbat diren zehaztea zaila bada, hargatik eragotzi gabe bere burua eragindakotzat jotzen duenak prozeduran parte hartzeko aukera izatea.

3. Bigarren apartatuan aipatzen diren entitateek betekizun hauek bete beharko dituzte:

a. Dagokion prozedura abiarazi baino bi urte lehenago, gutxienez, legez eratuak izatea, salbu eta entitateko kideak defendatzeko ekintzak burutzen badituzte.
b. Beren jarduera Euskal Autonomia Erkidegoaren lurraldean garatzea.

18. artikulua. *Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen defentsa legitimatzea.*

Hargatik eragotzi gabe eragindako pertsonen legitimazio indibiduala, alderdi politikoak, sindikatuak, langile autonomoen elkarte profesionalak, kontsumitzaile eta erabiltzaileen erakundeak, unibertsitateak eta haien helburuen artean giza eskubideen defentsa eta sustapena xede duten erakundeen elkarteak eta legez eratutako erakundeak legitimatuta egongo dira, legedi prozesalaren arabera, afiliatuen, bazkideen edo haien zerbitzuetako erabiltzaileen eskubideak eta interesak defendatzeko prozedura judizial zibiletan, administrazioarekiko auzietakoetan eta lan-arlokoetan, berariaz eman bazaie horretarako baimena eta lege honen 17.3 artikuluak jasotzen dituen betekizunak betetzen badituzte.

19. artikulua. *Froga-zamari buruzko arauak.*

1. Legedi prozesalak aurreikusitakoaren arabera, alderdi demandatzaileak edo interesdunak diskriminazioa alegatzen duenean eta hura egon izanaren zantzu funtsatuak aurkezten dituenean, demandatuari edo diskriminazio-egoera egozten zaionari dagokio justifikazio objektibo eta arrazoizko bat aurkeztea, behar bezala frogatua, hartutako neurriei eta haien proportzionaltasunari buruz.
2. Lehenengo paragrafoan xedatutakoaren ondoreetarako, dena delako organo judizial edo administratiboak, ofizioz edo alderdiak eskatuta, horren inguruko txostena eskatu ahalko die berdintasunaren arloko organismo publiko eskudunei ——besteak beste, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuari—.
3. Lehenengo apartatuan ezarritakoa ez da aplikatuko zigor-arloko prozesuetan eta zehatzeko administrazio-prozeduretan, ez eta ikastetxeetako antolamendu-, bizikidetza- eta diziplina-arauen babesean izapidetutako prozedura eta neurrietan ere.

IV. TITULUA

Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua.

20. artikulua. *Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua sortzea.*

1. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua sortzen da. Haren misioa da arlo horretako politika publikoak babestea eta sustatzea.
2. Eusko Jaurlaritzan aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren mende egongo da Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua.

21. artikulua. *Antolamendua eta funtzionamendua.*

1. Lege honen xedapenek diotena hargatik eragotzi gabe, Zerbitzuaren mendeko egitura organikoa, haren barne-funtzionamendurako araubidea, langileen araubidea, ekonomia- eta aurrekontu-araubidea, bai eta haren funtzionamenduari eta jarduteko

araubideari buruz behar diren gainerako kontuak ere, lege honen garapenaren ondorioz arautuko dira.

2. Aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren mendeko zuzendaria izango da Zerbitzuko zuzendaria.

3. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren mende artikulatuko dira Zerbitzuaren eginkizunetan lagunduko duten administrazio-arloak.

22. artikulua. *Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren eginkizunak.*

1. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren xedea da benetako era eraginkorrean bermatzea betetzen direla diskriminazioren debekua eta tratu-berdintasuna. Helburu hori betetzeko, eginkizun hauek izango ditu Zerbitzuak:

a. Biktimak artatzea, zerbitzu espezializatuak eta orientabideak eskainiz lege honek ezarritako arrazoietako edozeinengatik diskriminatuak izan diren pertsonei.
b. Esku hartzeko programak garatzea biktimarioekin, erreparazioa ematera bideratuak, eta jarrerak eta portaerak aldatzera.
c. Gatazkak konpontzeko bide egokiak bilatzea, alderdiek berariaz adieraziz gero ados daudela, bitartekaritzaren, adiskidetzearen eta arbitrajearen bidez.
d. Ikerketak abiaraztea, ofizioz edo alderdiak eskatuta, bereziki larriak edo nabarmenak diren ustezko diskriminazio-egoeren inguruan, lege honen 3.1 artikuluak aurreikusitako arrazoiekin zerikusia dutenak, salbu eta zigor-arloko arau-hauste izan daitezkeenak, kasu horretan Zerbitzuak ikerketa eten beharko baitu eta Ministerio Fiskalari edo agintaritza judizialari igorri beharko baitio.
e. Auzitegien aurrean jardutea, lege honen 26. artikuluarekin bat, tratu-berdintasunaren printzipioa egikaritzearekin zerikusia duten administrazio-zuzenbidearen eta zuzenbide zibilaren prozedura judizialak abiaraziz, hargatik eragotzi gabe ekintzak onartzeari buruzko arauek diotena.
f. Gaiarekin zerikusia duten zehapen-espedienteak bideratzea, VI. tituluak ezartzen duen arau-hausteen eta zehapenen araubidearekin bat.

g. Legeek aurreikusitako eskubideen zabalkundea egitea herritar guztien artean, arreta berezia jarriz diskriminatuak izateko arriskua duten pertsona eta taldeen artean.
h. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren jardueren urteko txostena egitea. Eusko Legebiltzarreko dagokion batzordean aurkeztuko da eta publikoa izango da, gaian interesa duten pertsona, instituzio, entitate eta elkarte guztien eskura jartzeko, bai eta herritar guztien eskura ere.
i. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio-organoak koordinatzea tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza prebenitzeko eta sustatzeko neurriak jasotzen dituzten aldizkako estatistika, txosten eta azterlanei dagokienez, bai eta txosten eta azterlan horien zabalkundea egitea ere. Horretarako, Zerbitzuak, bere jardueren berri emateko eta bere azterlanak egiteko, Euskal Autonomia Erkidegoan estatistikaren arloko organo eskudunek berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen inguruan lortutako datu estatistikoak eskuratu ahalko ditu, betiere, datu pertsonalak babesteko arauek diotena aintzat hartuta.
j. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publiko guztiak eta plangintza-tresnak Estatuko Administrazio Orokorrarekin koordinatzea sistematikoki, konferentzia sektorialean, bai eta beste organo batzuetan ere —adibidez, Gorroto Delituen aurkako Borrokarako Bulego Nazionalean—, nolanahi ere, datu pertsonalen babesari buruz indarrean dagoen araudiak xedatutakoa aintzat hartuta.
k. Bere ekintzak Estatuaren barruko berdintasun-organoekin koordinatzea eta haiekin lankidetzan aritzea.
l. Legez edo arauz ematen zaion beste edozein eginkizun.

23. artikulua. *Ikertzeko ahalmena*.

1. Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza ustez urratu dituzten egitateak ikertu ahalko ditu Zerbitzuak, lege honek xedatu bezala. Salaketaren bat egon delako edo Zerbitzuaren beraren ekimenez abiarazi ahal izango da ikerketa.
2. Alderdiek era aktiboan lagundu beharko dute ikerketan, eta lan hori egiteko eskatzen zaizkien frogak eta dokumentuak eskuratu beharko dizkiote Zerbitzuari.

Informazioa emateko prest ez egotea diskriminazio-zantzutzat hartuko da, eta dagozkion ondorio prozesalak izango ditu froga-zamaren gainean.

24. artikulua. *Biktimentzako laguntza.*

1. Zerbitzuak aurrez aurre edo telematikoki jaso ahal izango ditu diskriminazio-salaketak. Eusko Jaurlaritzak toki-enteekin adostu ahalko du haiek aurrez aurre jaso ditzatela beren lurralde-eremuan izan litezkeen diskriminazio-jokabideekin lotutako salaketak, eta 48 ordu pasa aurretik Zerbitzura bidal ditzatela.
2. Zerbitzuak laguntza emango die ustezko biktimei; lehenengo eta behin, informazioa emango die aplikatzekoa den esparru juridikoari buruz —haren egoera espezifikorako egokia den aholkularitza barne—, Zerbitzuak eskaintzen dituen zerbitzuei buruz eta horiekin lotura duten alderdi prozesalei buruz, bai eta errekurtsoak jartzeko bideei buruz ere, ekintza judizialak abiarazteko aukera barne.
3. Horretaz gain, aplikatu beharreko konfidentzialtasun-arauei eta datu pertsonalen babesari buruzko informazioa ere emango die biktimei Zerbitzuak, eta beste organismo edo erakunde batzuetan laguntza psikologikoa edo beste mota batekoa eskatzeko aukera dutela ere jakinaraziko die.
4. Zerbitzuak hamar egun balioduneko epean jakinaraziko dio salatzaileari ea salaketa artxibatuko den edo zein den Zerbitzuak jarduteko proposatzen duen modua.

25. artikulua. *Gatazkak justizia errestauratiboaren bidez konpontzeko bideak.*

1. Zerbitzuak gatazka konpontzeko neurri egokia bilatzeko aukera eskaini ahalko die alderdiei. Zerbitzuak berak edo beste entitate eskudun batek zuzendu ahalko du neurria, Euskal Autonomia Erkidegoko legeekin eta praktikarekin bat; azken kasu horretan, Zerbitzuak oharrak egin ahalko dizkio dena delako entitateari.
2. Esparru horren barruan, negoziaziora, bitartekaritzara, adiskidetzera edo arbitrajera jo ahalko da, alderdiak ados badaude, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen urraketei heltzeko, zigor- edo lan-arlokoak direnak izan ezik.
3. Prozesu mota horretan parte hartzeak ez du eragotziko alderdiek, beren aldetik, organo jurisdikzionaletara jotzeko eskubidea egikaritu ahal izatea.

26. artikulua. *Auziak.*

1. Zerbitzuak auzitegien aurrean jardun ahalko du tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen printzipioaren egikaritzearekin zerikusia duten gaietan, hargatik eragotzi gabe Estatuko arauek ekintzak onartzeari buruz diotena.
   a. Auzitegien aurrean jarduteko eskumenak barne hartzen du hartutako ebazpen bat betetzeari edo haren berrikusketa judizialari buruzko prozeduretan agertzea;
   b. prozedurak abiaraztea edo haietan parte hartzea, biktima baten edo batzuen izenean edo haiek laguntzen, kasu horretan biktimek laguntza onartu beharko dutela.
2. Era berean, Zerbitzuak bere izenean abiarazi ahalko ditu prozedura judizialak, zehazki, Zerbitzuak hautatutako gaiekin loturiko egiturazko diskriminazio sistematikoari aurre egiteko, errepikakorrak, larriak edo argibide juridikoa behar dutenak direnean.

27. artikulua. *Irispidea, irisgarritasuna eta arrazoizko egokitzapenak.*

1. Zerbitzuak irisgarritasuna bermatuko die desgaitasunen bat duten pertsonei, berdintasunean iritsi ahal izan daitezen berdintasunaren alorreko organismoek eskaintzen dituzten zerbitzu eta jarduera guztietara, barnean direla biktimentzako laguntza, salaketen izapidetzea, adiskidetasunezko adostasunerako mekanismoak, informazioa eta argitalpenak eta sentsibilizazio-jarduerak.
2. Horretarako, irisgarritasun unibertsala ziurtatuko du, dimentsio fisikoan, sentsorialean, kognitiboan, komunikatiboan eta digitalean, eta behar diren arrazoizko doikuntzak eta laguntza-neurriak hartuko ditu, Irisgarritasuna Sustatzeko abenduaren 4ko 20/1997 Legean, azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginean eta irisgarritasunaren arloan aplikatu beharreko gainerako araudian xedatutakoaren arabera. Era berean, zerbitzuak erabiltzen dituen kanal elektroniko, aplikazio, egoitza elektroniko eta webgune guztiek irisgarritasun digitalaren arloan indarrean dagoen araudia bete beharko dute.
3. Zerbitzuaren jarduerak dohain eskainiko dira.

28. artikulua. *Lankidetza eta elkarlana.*

1. Zerbitzuak beste entitate publiko eta pribatuekiko lankidetza sustatuko du tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko, haien lana oinarritzeko eta haien jarduketa koordinatzeko. Euskal Autonomia Erkidegoaren lurraldean dauden entitateekin, Estatukoekin eta nazioartekoekin lankidetzan arituko da Zerbitzua. Arartekoarekiko lankidetza eta elkarlanari arreta berezia eskainiko zaio, eta koordinatzeko eta jarraipena egiteko bi bilera egingo dira harekin urtean zehar; lehenengoan, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren lanerako plana aurkeztuko zaio. EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Erakundearekiko elkarlanari ere arreta berezia eskainiko zaio, sexua edo generoa dela-eta ematen den diskriminazioari dagokionez; izan ere, haren zeregin nagusia da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta indarkeria matxistaren prebentzioan lan egitea.

2. Gobernuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta toki-enteek behar duen elkarlana emango diote Zerbitzuari, haien eginkizunak betetzeak eta haien akordioak exekutatzeak horrela eskatuz gero, hargatik eragotzi gabe baimen judiziala lortu beharra eskatzen denean. Halaber, Zerbitzuari kontsulta egin ahalko diote lege honekin zerikusia duten gaien inguruko politikak eta arauak idatzi behar dituztenean. Zerbitzuak berak, ofizioz, gomendioak bidali ahalko dizkie botere publikoei, eta haiek ezarri izanaren jarraipena egin.

3. Lege hau garatzeko araudiaren bidez erregulatuko da nola eta zer prozeduraren bitartez ziurtatuko den Zerbitzuaren jardueretan parte hartzen dutela eragindako interes sozialak ordezkatzen dituzten antolakundeek, besteak beste, EAEko eremu honetako hirugarren sektoreko entitateek, sindikatu- eta enpresa-erakundeek edo unibertsitateek.

4. Eusko Jaurlaritzan aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko eskumena duen sailak lankidetza-gune bat bultzatu eta jarriko du, Eraberean Sarea izenekoa, arraza-, etnia- edo nazio-jatorriagatiko eta sexu-orientazio edo -identitateagatiko eta genero-identitateagatiko diskriminazioaren aurka borrokatzen duten gizarte-ordezkari eta -erakundeekin batera. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuarekin eta Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseiluarekin lankidetzan aritzea da helburua, diskriminazioaren biktimei laguntzeko, herritarrak sentsibilizatzeko eta gertakari mota horien zifra ezkutua azaleratzeko.

V. TITULUA

Gizarte zibilarekiko elkarrizketa. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua

29. artikulua. *Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua sortzea.*

1. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua sortzen da, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen eremuan lan egiten duten gizarte-eragileekiko elkarrizketarako eta elkarlan instituzionalerako organo gisa.
2. Eusko Jaurlaritzan aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko eskumenak dituen sailari atxikitzen zaio.

30. artikulua. *Kontseilua*.

1. Kontseilua osatzen dute kontseiluburutzak, kontseiluburuordetzak, idazkaritzak, idazkaritza teknikoak eta kontseilukideek.

2. Kontseiluak Osoko Bilkura, Batzorde Iraunkorra eta lan-batzordeak izango ditu jarduteko. Kontseiluaren Osoko Bilkurari dagokio Batzorde Iraunkorra eta la-batzordeak sortzea eta haien osaera eta eginkizunak zehaztea.

3. Kontseiluaren Osoko Bilkura eta batzordeak osatzerakoan, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua lortzeko neurri egokiak hartuko dira.

4. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseiluak, bere funtzionamenduan eta herritarrekiko harremanetan, bermatuko du hizkuntza-eskubideak errespetatzen direla eta euskara eta gaztelania Euskal Autonomia Erkidegoko hizkuntza ofizial gisa erabiltzen direla. Pertsonak hizkuntza ofizialetako edozeinetan jarri ahal izango dira harremanetan Kontseiluarekin, eta Kontseiluaren jakinarazpenak, administrazio-komunikazioak, bilerak, jarduketak eta dokumentazioa

Euskararen Erabilera Normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legean eta Euskal Autonomia Erkidegoko hizkuntza ofizialen erabilera arautzen duen indarreko gainerako araudian xedatutakoaren arabera arautuko dira.

31. artikulua. *Kontseiluaren izaera eta helburuak.*

5. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua organo aholku-emailea da eta gizarte zibilarekin elkarrizketatzeko eta elkarlanean aritzeko organo gisa eratzen da.

6. Haren misioa da tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza babestu eta sustatzea lege honek jasotzen dituen eremuetan.

32. artikulua. *Kontseiluburutza eta kontseiluburuordetza.*

1. Aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren sailburua izango da kontseiluburua, eta berak aukeratutako beste pertsona bati eskuordetu ahalko dio kontseiluburutza, aldi baterako. Kontseiluko gizarte-antolakundeetako kideen eta gizarte-eragileen artean aukeratuko da kontseiluburuordea. Kontseiluburua ordeztuko du, hura ez dagoenean.
2. Kontseiluburuaren eginkizunak dira Kontseiluaren ordezkari gisa aritzea eta haren bozeramailea izatea.
   a. Bileretarako deialdia egitea eta gai-zerrenda ezartzea, gutxienez, bilera izan baino 48 ordu lehenago, eta kontseilukideek egin ditzaketen eskaerak aintzat hartuta.
   b. Bileretan buru izatea, horiei amaiera ematea eta eztabaidak moderatzea.
   c. Ebazpen-proposamenak egitea Kontseiluko Osoko Bilkurari.
   d. Bozketa ebaztea, berdinketa egonez gero, kalitateko botoa erabiliz.
   e. Kontseiluaren aktei eta erabakien ziurtagiriei oniritzia ematea, bai eta erabakiak helaraztea egoki irizten diren antolakunde eta instituzioei ere.
   f. Kontseiluak berak erabakitzen dituen eginkizunak egikaritzea.

33. artikulua. *Idazkaritza eta idazkaritza teknikoa.*

1. Aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunak proposatutako funtzionarioa izango da Kontseiluko idazkaria.

2. Idazkariaren eginkizunak hauek dira:

   a. Bilkuretan parte hartzea; hitza izango du, baina botorik ez.

   b. Bilkuretako aktak jasotzea eta egiaztagiriak ematea hartutako erabakiei, irizpenei, bertaratzeari eta abarrei buruz.

   c. Kontseiluburuak aginduta, bilkuren deialdia egitea.

   d. Karguak berez dakarren beste edozein.

3. Aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunari dagokio idazkaritza teknikoaren eginkizuna betetzea, eta administrazio-lanak eta Osoko Bilkuraren, batzordeen eta lan-taldeen lanak erraztea izango da haren eginkizun nagusia.

4. Bai idazkariak, bai idazkaritza teknikoko kideek eztabaidetan parte hartu ahalko dute, eta hitza izango dute, baina botoa ezingo dute eman.

34. artikulua. *Kontseilukideak.*

1. Kontseiluburu, idazkari eta idazkari teknikoarekin batera, 36 kidek osatzen dute Kontseilua.

   a. Hemezortzik kargu hauetako bat izango dute: sailburuorde, zuzendari, alkate, zinegotzi edo antzekoa; Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren eta foru- eta toki-administrazioen ordezkariak izango dira.

   b. Beste hemezortzi tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen eremuan lan egiten duten gizarte-eragile eta -antolakundeen ordezkariak izango dira, bai eta gai horrekin zerikusia izan dezaketen beste kontseilu, sare eta foroetako ordezkariak ere.

2. EAEko administrazio publikoetako kontseilukideen eta haien ordezkoen izendapena idatziz jakinaraziko zaio idazkariari. Honela izendatuko dira:

   a) Eusko Jaurlaritzako sailen ordezkari izango diren kontseilukideak haien sailburuek izendatuko dituzte.

   b) Foru-aldundien ordezkari izango diren kontseilukideak haien instituzioen funtzionamendu-arauei jarraikiz izendatuko dira.

c) Euskal Autonomia Erkidegoko udalen ordezkari izango diren kontseilukideak Euskal Autonomia Erkidegoan gehiengoa duen EAEko udalen elkarteak izendatuko ditu.

3. Gizarte-eragileen eta -antolakundeen ordezkari izango direnen izendapena.

a) Gizarte-eragile eta -antolakundeen ordezkariak kontseiluburuaren proposamenez izendatuko dira, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen eremuan lan egiten duten eragile eta antolakundeei kontsulta egin ondoren. Kontseilukide titular bakoitzeko ordezko kide bat izendatu beharko da.

b) Kontseilu, sare eta foroetako ordezkariak beraiek izendatuko dituzte, bakoitzak bere ordezkariak, kontseilu, sare eta foro bakoitza osatzen duten gizarte-eragile eta -antolakundeetako kideen artean; titular eta ordezko bana izendatu beharko dute, eta kontseiluko idazkariari idatziz jakinarazi.

4. Kontseilukideei dagokie:

a) Bilkuretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jasotzea, gai-zerrendarekin eta bertan azaltzen diren gaiei buruzko informazioarekin batera.
b) Bilkuretako eztabaidetan parte hartzea.
c) Botoa emateko eskubideaz baliatzea, boto partikularra ematea eta botoaren esanahia eta arrazoiak azaltzea.
d) Batzorde Iraunkorreko kideak izendatzea.
e) Zein lan-batzordetarako izendatu dituzten, horko kide izatea.
f) Galderak eta eskaerak egitea.
g) Osoko Bilkuraren eta Batzorde Iraunkorraren ezohiko bilerak eskatzea.
h) Kontseiluaren eskumeneko gaiei buruzko proposamenak aurkeztea Kontseiluburutzari, Osoko Bilkurari edo Batzorde Iraunkorrari.
i) Osoko Bilkuraren, Batzorde Iraunkorraren eta lan-taldeen bilkuretara joateagatik dagozkien zerbitzuagatiko kalte-ordainak jasotzea.
j) Kontseilukide izateak berez dakartzan gainerako eginkizun guztiak betetzea.

5. Horrez gainera, Osoko Bilkurak eta batzordeek landuko dituzten gaietan aditu direnak ere deitu ahal izango dira bilkuretara joateko, baldin eta egokitzat jotzen bada kontseiluburuak hala irizten diolako edo Osoko Bilkuraren gehiengoak

hala proposatu duelako; aditu horiek hitza izango dute, baina botorik ez, eta informazioa edo aholkularitza emateko soilik bertaratu ahal izango dira.

35. artikulua. *EAEko administrazioen ordezkari diren kontseilukideak.*

1. Honela banatuko dira 33.1.a) artikuluan aurreikusitako kontseilukideak:
   a. Bi kontseilukide, aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   b. Kontseilukide bat, hezkuntzaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   c. Kontseilukide bat, osasunaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   d. Kontseilukide bat, justiziaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   e. Kontseilukide bat, kulturaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   f. Kontseilukide bat, herrizaingoaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   g. Kontseilukide bat, enpleguaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   h. Kontseilukide bat, administrazio publikoen arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   i. Kontseilukide bat, kontsumoaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   j. Kontseilukide bat, etxebizitzaren arloko sail eskudunaren ordezkari gisa.
   k. Kontseilukide bat, EMAKUNDE – Emakumearen Euskal Erakundearen ordezkari gisa.
   l. Hiru kontseilukide, lurralde historikoetako hiru foru-aldundien ordezkari gisa.
   m. Hiru kontseilukide, EUDELen ordezkari gisa.

2. Kontseilukide instituzionalak karguan arituko dira legegintzaldiak edo haietako bakoitzaren agintaldiak irauten duen bitartean, salbu eta karguari berariaz uko egiten badiote edo ordezkatzen duten administrazioak berariaz ezeztatzen baditu.

36. artikulua. *Gizarte-eragile eta -antolakundeen ordezkari diren kontseilukideak.*

1. Honela banatuko dira 33.1.b) artikuluan aurreikusitako kontseilukideak:
   a. Hamabi kontseilukide, lege honen jardun-eremuan lan egiten duten gizarte-eragile eta -antolakundeen ordezkari gisa.
   b. Sei kontseilukide, kontseilu, sare eta foro hauen ordezkari gisa: Euskal Autonomia Erkidegoko Ijito Herriaren Erabateko Sustapenerako eta Partaidetza Sozialerako Kontseilua; ADOS Aholkularitza Batzordea, komunitate islamikoekin

elkarlanean aritzekoa; Euskadiko Erlijioen Kontseilua, eta Eraberean Sarea. Kontseilu, sare eta foro bakoitzak bere ordezkariak izendatuko ditu haiek osatzen dituzten gizarte-eragile eta -antolakundeetako kideen artean.

2. Kontseiluburuak zehaztuko du, hasiera batean, zenbat ordezkari izango dituen kontseilu, sare eta foro bakoitzak. Beste kontseilu batzuetako ordezkariak batu ahalko dira Osoko Bilkurak hala erabakiz gero.

3. Gizarte-eragile eta -antolakundeetako kideen kontseilukide karguak lau urte iraungo du, salbu eta karguari berariaz uko egiten badiote edo berariaz ezeztatzen badute; agintaldiaren amaieran kontseilukideak berriro hautatu ahalko dira, izendapen-prozedura berari jarraituz. Nolanahi ere, kontseilukideek beren eginkizunak betetzen jarraituko dute, harik eta haien ordezkoak karguaz jabetu arte.

37. artikulua. *Kontseiluaren eginkizunak.*

1. Kontseiluaren eginkizunak hauek dira:

a) Kontsulta-organo gisa, aholkua eta informazioa ematea tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea erabiltzeari modu espezifikoan eragin diezaioketen euskal instituzioen —eremu publikoan— eta antolakundeen —eremu pribatuan— ekimen eta erabakiei buruz.

b) Kontseiluaren ohiko funtzionamendua garatzeko eta arautzeko araudiak eta xedapenak onartzea lege honen esparruan, eta, kasua denean, batzorde iraunkor bat eta legean esleitutako eginkizunak betetzeko behar diren lan-batzordeak onartzea.

c) Kontseiluaren eta Eraberean Sarearen funtzionamendurako araudia onartzea.

d) Batzorde Iraunkorraren eta lan-batzordeen sorrera, osaera eta eginkizunak onartzea.

e) Tratu-berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako planen jarraipena eta ebaluazioa egitea, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren laguntza teknikoarekin.

f) Azterlanak, txostenak, oroitidazkiak eta estatistikak egitea, barnean hartuta 3.1 artikuluak aurreikusten dituen arrazoiengatiko diskriminazio

moten arrazoiak, zabalera, bilakaera, izaera eta ondorioak ezagutzeko aukera ematen duten adierazle eta prozedurak, , erreferentzia berezia eginez diskriminazio anizkoitzei eta intersekzionalei.

g) Irizpena ematea lege hau garatuko duten xedapen orokorren proiektuei buruz, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubideari eragiten dion beste edozein proiekturi buruz ere.

h) Irizpena ematea lege honen esparruan garatzen den edozein estrategia, plan edo programari buruz, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoan tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubideari eragiten dion beste edozein estrategia, plan edo programari buruz ere.

i) Gomendioak egitea, tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruz Eusko Jaurlaritzako instituzioek egindako kontsulten inguruan.

2. Kontseiluaren eginkizunen genero-ikuspegia, ikuspegi feminista eta ikuspegi intersekzionala.

a. Eginkizun horiek guztiek genero-ikuspegia txertatuko dute zeharka, eta, gainera, esku-hartze maila guztietan ikuspegi intersekzionala ezarriko dela bermatuko dute.

38. artikulua. Funtzionamendua.

1. Osoko Bilkurak urtean bi ohiko bilkura egingo ditu gutxienez. Kontseiluburuak egingo ditu ohiko bilkura horietarako deialdiak, eta ezohiko bilkuretara ere dei dezake, justifikatuta dagoela uste badu edo hala eskatzen badute Osoko Bilkurako kideen herenek.
2. Gutxienez 48 ordu lehenago egin beharko dira Osoko Bilkuraren bilkuretarako deialdiak, eta bilera non, noiz eta zer ordutan egingo den eta gai-zerrenda zein den adierazi beharko da deialdiaren idazkian.
3. Osoko Bilkura balio osoz eratzeko quoruma kideen gehiengo osoa izango da, lehenengo deialdian. Quoruma nahikoa ez bada, bigarren deialdian eratuko da Osoko Bilkura; dena dela, erabakiak balio osoz hartzeko, nahitaezkoa izango da kideen herena bertan izatea. Quorum bera aplikatuko zaio Batzorde Iraunkorrari.

4. Osoko Bilkurak eta Batzorde Iraunkorrak gai-zerrendako gaiak eztabaidatuko dituzte. Erabakiak botoen gehiengoarekin hartuko dira. Berdinketa gertatuz gero, kontseiluburuaren botoak erabakiko du.

39. artikulua. Dietak eta gastuak.

1. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseiluaren funtzionamendu-gastuak aniztasunaren eta elkarbizitzaren arloko sail eskudunaren aurrekontu-kredituen kontura ordainduko dira.

2. Kontseiluaren bilkuretara joateak eskubidea emango die 36. artikuluak jasotako pertsonei erabakitzen diren zenbatekoak jasotzeko, dieta gisa; edonola ere, beti bete beharko dira Zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainei buruzko otsailaren 2ko 16/1993 Dekretua eta indarrean dagoen gainerako araudia.

40. artikulua. Kode etikoa

1. Kode etiko batek arautuko ditu Kontseiluaren jarduketak; Kontseiluaren lehenengo osoko bilkuran onartuko da kode hori. Kode etikora adskribatu behar dira nahitaez Kontseilua osatzen duten kide eta entitate guztiak.

VI. TITULUA
Arau-hausteen eta zehapenen araubidea

41. artikulua. *Aplikatu beharreko araubide juridikoa.*

1. Lege honen eremuan zehatzeko ahala egikaritzeak bat egingo du lege hauetan jasotako printzipioekin eta prozedura-arauekin: Sektore Publikoko Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legea, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legea eta Euskal Administrazio Publikoen zehatzeko ahalari buruzko martxoaren 16ko 1/2023 Legea.

2. Aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren mendeko Aniztasunaren Zuzendaritzari dagokio lege honetan aurreikusitako zehatzeko ahala egikaritzea, hargatik eragotzi gabe organo eskudunek antolakunde bakoitzaren barruan izan ditzaketen diziplina-ahalmenak.

42. artikulua. *Arau-hausteen sailkapena.*

1. Berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen arloko arau-hausteak arinak, astunak eta oso astunak izan daitezke.
2. Honako hauek dira arau-hauste arinak:
   a. Tratu iraingarria edo diskriminatzailea sustatu edo eragin dezaketen adierazpen, esamolde edo leloak zabaltzea edo halako ikur edo enblemak erakustea espazio publiko edo pribatuetan.
   b. Lege honek agindutakoa betetzeko Zerbitzuak burutzen dituen ikuskatzeko zereginak ez erraztea edo neurri batean uko egitea haren ikerketa-zereginetan Zerbitzuarekin elkarlanean aritzeari.
   c. Lege honen eta hura garatzen duen araubidearen xedapenak ez betetzeagatik irregulartasun formaletan erortzea jokatzen den moduan jokatzeagatik.
   d. Edozein pertsonarentzat diskriminazio-ondorioak dituen beste edozein portaera edo jarduketa, baldin eta astun edo oso astun gisa sailkatu ezin bada.
3. Honako hauek dira arau-hauste astunak:
   a. Lege honen 5.2 artikuluaren a) eta b) letretan definitutako kontzeptuen arabera diskriminazio zuzena edo zeharkakoa eragiten duten ekintza edo ez-egiteak.
   b. Pertsona edo talde bat diskriminatzeko abiapuntu izan eta mehatxua, iraina, arbuioa, mespretxua, desinformazioa edo gezurrak eragin ditzaketen adierazpen, mezu edo esloganak zabaltzea iragarki publikoetan edo sare sozialetan.
   c. Ondasun publiko edo pribatuak kaltetzea diskriminatzeko asmoarekin.
   d. Eduki diskriminatzailea duten material, produktu edo liburuak merkaturatzea.
   e. Negozio juridikoetan, diskriminazioa dakarten klausulak txertatzea.
   f. Prestazioetara edo zerbitzuetara iristeko prozeduretan diskriminazio-alborapen izan daitezkeen algoritmoak sortu edo txertatzea, emaitza diskriminatzaileak lortzeko.

g. Prestazioak edo ondasun eta zerbitzuetarako irispidea ukatzea diskriminazioaren ondorioz.
h. Egitezko tratu txarra ematea pertsona bati, lesiorik eragin gabe, diskriminazioaren ondorioz.
i. Lege honen aurreikuspenak betetzeko eskumenak dituen administrazio-organo eskudunak formulatutako administrazio-errekerimendu espezifiko bat —eskaera formala ez dena— ez betetzea.
j. Administrazio-ebazpen irmo batez zehatuta egonik, urtebeteko epean, hirugarrenez edo gehiagotan egitea arau-hauste arin bat.

4.- Honako hauek dira arau-hauste oso astunak:

a. Lege honen 5.3.e) artikuluan definitutakoaren arabera diskriminazio anizkoitza diren ekintzak edo ez-egiteak.
b. Diskriminatzeko edozein modu sustatzen duten pertsonak edo taldeak baliabide teknikoez edo ekonomikoez hornitzea.
c. Izaera diskriminatzailea duen edozein ekitaldi publiko egitea, hain zuzen, diskriminatzailea dena bertan tratu-berdintasunaren aurka egiten edo pertsonen duintasuna urratzen delako, intolerantzia-, gorroto- edo indarkeria-jokabideak gauzatzen edo sustatzen direlako edo edozein motatako diskriminazioa akuilatzen delako.
d. Diskriminatzeko edozein moduk dakartzan indarkeriazko portaerak.
e. Langileak hautatzeko, enplegurako irispidean diskriminatzaile izan daitezkeen irizpideak aplikatzea.
f. Presio handia egitea agintari edo kargu publikodun bati, agintaritzaren agente bati, funtzionario bati edo enplegatu publiko bati, lege honek eta hura garatzeko araudiak xedatutako neurriak egikaritzeko dagozkion administrazio-ahalekin loturik, baldin eta egitateekin frogatu ahal izan bada.
g. Hiru arau-hauste astun edo gehiago egitea, baldin eta aurreko bi urteko epean ustezko arau-hauslea zehatua izan bada, administrazio-ebazpen irmo bidez, bi arau-hauste astun egiteagatik.

43. artikulua. *Zehapenak.*

Lege honek jasotzen dituen arau-hausteak zehatzeko, isun hauek ezartzen dira:

a. Arau-hauste arinak: 300 eta 10.000 euro arteko isuna.

b. Arau-hauste astunak: 10.001 eta 40.000 euro arteko isuna.
c. Arau-hauste oso astunak: 40.001 eta 500.000 euro arteko isuna.

44. artikulua. *Zehapen osagarriak.*

1. Diskriminazioa administrazioaren bulegoetan edo komunikabide publiko batean —plataforma birtualak barne— egin bada, zehapen-espedientea ebatziko duen organoak gertakaria izan zen espazio berean irain-ordain adierazpena egitera behartu ahalko ditu egoeraren erantzuleak.
2. Arau-hauste astunak egiteagatik, zehapen-espedientea ebatziko duen organoak, dagokion isunaz gain, zehapen osagarri hauetako bat edo gehiago ezarri ahalko du:
   a. Laguntza edo dirulaguntza publikoak jasotzeko debekua, gehienez ere urtebetekoa.
   b. Sektore publikoko edozein enterekin kontratatzeko debekua, gehienez ere urtebetekoa.
3. Arau-hauste oso astunak egiteagatik, zehapen-espedientea ebatziko duen organoak, dagokion isunaz gain, zehapen osagarri hauetako bat edo gehiago ezarri ahalko du:
   a. Laguntza edo dirulaguntza publikoak jasotzeko debekua, gehienez ere bi urtekoa, zeina bost urtera arte luzatu ahalko baita berrerortzea edo errepikatzea egonez gero, bai eta jada aitortu diren laguntzak edo dirulaguntzak osotasunean edo zati batean ezeztatzea ere.
   b. Sektore publikoko edozein enterekin kontratatzeko debekua, gehienez ere bi urtekoa.
3. Arau-hauste arinagatik ezarritako zehapenaren ordez edo osagarri gisa, zehapen-espedientea ebatzi behar duen organoak beste zehapen hauek ezarri ahalko ditu, zehatutako pertsona ados badago: arau-hausleak ordaindu gabeko lankidetza ematea hezkuntza-jardueretan, eragindako kalteei erreparazioa emateko zereginetan edo diskriminazioaren biktimak artatzekoetan; prestakuntza-ikastaroak egitea, edo arau-hauslea tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen inguruan kontzientziatzea helburu duen beste edozein neurri alternatibo.

45. artikulua. *Zehapenak mailakatzea*.

1. Lege honen arabera ezarritako zehapenen xedea da diskriminazioa prebenitzea, diskriminatzeko asmoa kentzea, erreparazioa ematea eta diskriminazioak eragin dituen edo eragin ditzakeen aurreiritziak zuzentzea, eta arau-haustea eragin duen egitatearen larritasunarekiko proportzio egokian mailakatu behar dira. Zehapenak gutxieneko mailan, maila ertainean eta gehieneko mailan aplikatuko dira, irizpide hauen arabera:

a. Arau-haustea nahita egina izatea.
b. Eragindako kalteen larritasuna eta haien izaera.
c. Arau-hausteak sortu duen arrisku-egoera iraunkorra edo iragankorra izatea.
d. Eragindako pertsonen kopurua, arau-hausteen oihartzun soziala eta jardunen zabalkunde-maila.
e. Diskriminazio anizkoitza edo intersekzionala eta bigarren mailako biktimizazioa.
f. Arau-haustean izan den esku-hartze maila.
g. Diskriminazio-jarduketa edo -portaerei buruzko ohartarazpenak eta aurretiazko gomendioak behin eta berriro ez betetzea.
h. Arau-hausteak sortu ahal izan duen onura ekonomikoa.
i. Zigortutakoak salatzailea edo prozesuan lagundu dutenak derrigortzea edo haien aurkako errepresaliak hartzea.
j. Eragindako kalteari erreparazioa ematea norbere ekimenez, zehatzeko administrazio-prozeduraren edozein unetan, ebazpena oraindik eman ez bada.
k. Arau-hauste batek, ezinbestean, beste arau-hauste bat edo batzuk egitea dakarrenean, arau-hauste astunenari dagokion zehapena ezarriko da.

2. Nolanahi ere, diruzko zehapenak ezartzerakoan, aurreikusi egin beharko da arau-hausleari ez dakiola onuragarriago gerta tipifikatutako arau-hausteak egitea, hautsitako arauak betetzea baino.

3. Arau-hauslea agintaria, agintaritzaren agentea, funtzionarioa edo enplegatu publikoa bada, zehapena maila gorenekoa izango da.

46. artikulua. *Arau-hausteak eta zehapenak preskribatzea.*

1. Arau-hauste arinak hamabi hilabetera preskribatuko dira; astunak, hiru urtera, eta oso astunak, lau urtera, guztiak arau-haustea egin den momentutik kontatuta.

2. Lege honen babespean ezarritako zehapen arinak hamabi hilabetera preskribatuko dira; astunak, hiru urtera, eta oso astunak, lau urtera, guztiak administrazio-ebazpen irmotik kontatuta.

47. artikulua. *Zehapen-prozedura.*

1. Hargatik eragotzi gabe sektoreko legediak ezarritako zehapen-araubide espezifikoak, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak du tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ez izatearen arloko arau-hauste administratiboekin loturiko zehapen-espedienteak abiarazteko eta izapidetzeko ahala, bai eta dagozkion zehapenak ezartzekoa ere. Baldin eta organismo espezifiko horrek, izapidetze-fasean zehar, uste badu beste administrazio publiko bati dagokiola araua hautsi duen ustezko jokabide hori zehatzeko ahala, hari jakinarazi eta dagokion espedientea helaraziko dio.
2. Salaketa baten ondorioz abiarazten bada prozedura, salatzailea babesteari buruzko legeen arabera hartu behar diren neurriak hartuko ditu Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak.
3. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak uste badu arau-hausteek zigor-arloko legeak urratzen dituztela, organo judizial eskudunari edo Ministerio Fiskalari jakinarazi beharko dio, eta zehapen-prozedura etengo da, epai irmoa eman edo jarduketak artxibatuko direla edo haiek abiaraztea bidegabea dela erabaki arte.
4. Behin ebazpen judiziala jakinarazi eta gero, baiestekoa bada, bukatutzat emango da zehapen-prozedura. Ebazpenak jasotzen badu arau-hausteak zigor-arloko legeak edo erantzukizunekoak urratzen ez dituela, zehapen-prozedura berrabiarazi ahalko da, eta bide judizialean egiaztatu diren egitateak lotesleak izango dira Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuarentzat. Prozedura judiziala bidean dagoen bitartean, administrazioak kautelazko neurriak hartu ahalko ditu kalte handiagoak ekiditeko.
5. Eusko Jaurlaritzako aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren mendeko zuzendaritzak, bidezkoa bada, zehapen-ebazpena eman beharko du 6 hilabeteko epean, prozedura abiarazi zenetik, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak hartutako ebazpen-proposamena aintzat hartuta.

48. artikulua. *Erantzukizun publikoaren kasuetarako prozedura espezifikoak.*

1. Lege honetan tipifikatutako arau-hausteen inguruko zehapen-espedientean froga-hastapena ekartzen bada eta harengandik ondorioztatu badaiteke arau-haustearen erantzukizuna agintari edo kargu publikodun batena, agintaritzaren agente batena, funtzionario batena edo enplegatu publiko batena dela, administrazio-organo eskudunak, hori jakin bezain laster, bidezko diren behin-behineko neurriak hartu beharko ditu diskriminazio-egoerarekin amaitzeko.
2. Aurreko apartatuak jasotzen duen egoera ematen denean, administrazio-organo eskudunak, egokia den zehapen-prozedura bideratzeaz gain, aplikatu beharreko legediarekin bat bidezkoa den diziplina-prozedura abiarazi behar du, administrazio publikoetako langile diren ustezko erantzuleei dagokienez.
3. Lege honen arabera bideratu den zehapen-prozedura baten ebazpenak agintari edo kargu publikodun bati edo administrazio publikoen zerbitzura ari den langile bati egozten badio arau-haustearen erantzukizuna, ondare-erantzukizunari buruzko prozedura abiarazi beharko du, ofizioz, dagokion administrazioak. Prozedura horretako zehapen-ebazpenean frogatutzat eman diren egitateak lotesleak izango dira administrazioarentzat.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengo xedapen gehigarria. *Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua eratzea.*

1. Legea indarren jartzen denetik urtebeteko epean, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzua abian jarriko da, eginkizunak, entitateak, organismoak eta zehazten diren administrazio-zerbitzuak txertatuz, Ogasun Sailak eta Funtzio Publikoaren Sailak baimena eman ondoren.
2. Legea indarrean jartzen denetik urtebeteko epean, aniztasunaren eta bizikidetzaren arloko sail eskudunaren ekimenez, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuaren egitura, antolamendua eta

funtzionamendua arautzeko behar diren erregelamenduzko xedapenak onartuko ditu Jaurlaritzak.

Bigarren xedapen gehigarria. *Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza zaintzeko betebeharra urratzen duten EAEko administrazio publikoetan indarrean dauden arau-xedapenei eta praktikei buruzko txostena.*

1. Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuak, eratu eta bi urteko epean, txosten zabala eta integrala aurkeztu beharko du legezko arau-xedapen eta erregelamenduzkoetan oraindik ere tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidearen aurkakoak diren alderdiei buruz, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoan lege honekin bat ez datozen administrazio-praktikei buruz ere.
2. Txosten hori Legebiltzarrera eta Eusko Jaurlaritzara bidaliko da, kasua denean, lege honek xedatutakoaren araberakoak ez diren araudien aldaketa sustatzeko edo egokiak ez diren administrazio-praktikak zuzentzeko.

Hirugarren xedapen gehigarria. *Zehatzeko araubidea toki-enteei aplikatzea.*

1. Toki-enteei aplikatuko zaie lege honek xedatutakoa, hargatik eragotzi gabe udalerriek zehatzeko ahala izatea, baldin eta lege honek xedatutako ustezko diskriminazioak berariaz arautu badituzte lege honek ezarritako parametroekin bat.
2. Lege honek arautzen duen zehatzeko ahala eskuordetzeko eskatu ahalko dute toki-enteek; eskaera onartuz gero, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Zerbitzuarekin koordinatuta egikaritu beharko dute.

Laugarren xedapen gehigarria.

Lege hau indarrean jarri eta urtebeteko epean, Tratu Berdintasunaren aldeko eta Diskriminazioaren aurkako Euskal Kontseilua eratzeko bilkura egingo da.

Azken xedapenetako lehenengoa. *Sektoreko legeen lehentasuna*

Sektoreko lege espezifikoak lehentasuna izango du lege honen xedapenean aurrean.

Azken xedapenetako bigarrena. *Indarrean jartzea.*

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

TEXTO PRELIMINAR BASE DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN 2026 04 22

ÍNDICE

Preámbulo

TÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Finalidad.

Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación.

Artículo 4. Ámbito objetivo de aplicación.

Artículo 5. Definiciones.

TÍTULO II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 6. Acciones positivas.

Artículo 7. Plan para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 8. Colaboración entre instituciones públicas.

Artículo 9. Diálogo con las organizaciones no gubernamentales.

Artículo 10. Estadísticas, estudios y documentación administrativa.

Artículo 11. Subvenciones públicas y contratación.

Artículo 12. Formación.

TÍTULO III. Garantías del derecho a la igualdad de trato y medidas de protección, tutela y reparación

Artículo 13. Atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación.

Artículo 14. Medidas contra la desinformación.

Artículo 15. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

Artículo 16. Nulidad de pleno derecho.

Artículo 17. Tutela administrativa contra la discriminación.

Artículo 18. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 19. Reglas relativas a la carga de la prueba.

TÍTULO IV. El Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación

Artículo 20. Creación del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Artículo 21. Organización y funcionamiento.

Artículo 22. Funciones del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Artículo 23. Facultades de investigación.

Artículo 24. Asistencia a las víctimas.

Artículo 25. Medios de solución de controversias por la vía de la justicia restaurativa.

Artículo 26. Litigios.

Artículo 27. Acceso, accesibilidad y ajustes razonables.

Artículo 28. Cooperación y colaboración.

TÍTULO V. Diálogo con la sociedad civil. El Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Artículo 29. Creación del Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No discriminación.

Artículo 30. El Consejo.

Artículo 31. Naturaleza y fines del Consejo.

Artículo 32. Presidencia y vicepresidencia.

Artículo 33. Secretaría y Secretaría técnica.

Artículo 34. Vocales del Consejo.

Artículo 35. Vocales representantes de la Administración Vasca

Artículo 36. Vocales representantes de agentes y organizaciones sociales.

Artículo 37. Funciones del Consejo.

Artículo 38. Funcionamiento.

Artículo 39. Dietas y Gastos.

Artículo 40. Código Ético.

TÍTULO VI. Régimen de infracciones y sanciones.

Artículo 41. Régimen jurídico aplicable.

Artículo 42. Clasificación de las infracciones.

Artículo 43. Sanciones.

Artículo 44. Sanciones accesorias.

Artículo 45. Gradación de las sanciones.

Artículo 46. Prescripción de las infracciones y de las sanciones.

Artículo 47. Procedimiento sancionador.

Artículo 48. Procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposiciones finales.

Disposición final primera.

Disposición final segunda.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que prohíbe las discriminaciones de cualquier clase, es uno de los valores, principios y derechos fundamentales de todos los ciudadanos en una sociedad democrática avanzada. Ciertamente, ya existen numerosas normas jurídicas, procedentes de diversas fuentes (internacional, europea, estatal, autonómica e incluso local), de diferentes rangos y destinatarios y sobre muy diversos ámbitos sociales, que reconocen política y jurídicamente la igualdad. El objeto de esta Ley es, ante todo, reforzar las garantías de tal reconocimiento, promover la igualdad de trato, la lucha contra la discriminación, la atención y reparación de las víctimas, la eliminación de los discursos de odio y fomentar la convivencia. Se trata de una Ley que pone el acento en los derechos de prevención y de reparación de las víctimas de todo tipo de discriminación.

La Comunidad Autónoma del País Vasco es un espacio de convivencia que valora y fomenta la diversidad social en todas sus manifestaciones, la tolerancia, el respeto y la igualdad real y efectiva de sus habitantes. Sin embargo, persisten graves prejuicios ideológicos, que a veces se convierten en incidentes discriminatorios, y también contextos y conductas que discriminan a determinados colectivos y a las personas que los integran. Los tratos diferentes y peores por determinados prejuicios lesivos de la dignidad personal se producen cotidianamente tanto en ámbitos públicos como privados.

Las situaciones discriminatorias a menudo no son identificadas como tales por la sociedad, ni siquiera por los colectivos que las sufren. Esto lleva a la infra-denuncia, o a ser consideradas como situaciones o conductas que no merecen ser tratadas administrativamente, o que no merecen el calificativo de infracción, o en su caso, de delito, en definitiva, a una indeseable normalización.

Las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco no son ajenas a este grave problema social. Es por ello que en los diferentes niveles de la administración pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco se llevan a cabo

un gran número de actividades para proteger la igualdad, promover la convivencia, dar asistencia y respaldo a víctimas, promover programas educativos y sociales, etc. tanto en el ámbito local, como de las diputaciones forales y autonómico. Algunas instituciones atienden la diversidad y la lucha contra la discriminación abarcando diferentes motivos de discriminación, mientras que otras administraciones llevan a cabo actuaciones centradas en colectivos de manera específica. Las cifras muestran la calidad y seriedad de los logros de este esfuerzo sostenido en el tiempo.

El conjunto de las medidas y acciones emprendidas por las administraciones vascas y por diferentes sectores de la sociedad civil genera un marco favorable para avanzar en la igualdad y no discriminación, y para adecuar las políticas y las estructuras de la Comunidad Autónoma del País Vasco al nuevo marco jurídico estatal establecido a partir de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como a los avances del Derecho europeo, tanto de la Unión Europea como del Consejo de Europa.

La garantía y la promoción de la igualdad y la no discriminación requieren de una imprescindible sinergia entre las entidades competentes en materia de información, de planificación y de estrategia dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco. De igual modo, dicha coordinación, cooperación y colaboración ha de llevarse a cabo en línea con las estrategias en otros ámbitos competenciales tales como las administraciones locales y forales, así como con las iniciativas adoptadas en el ámbito europeo.

Todo ello avala la necesidad de arbitrar nuevas medidas y actuaciones para garantizar y promocionar la protección del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y de proponer a estos efectos la creación de una estructura normativa e institucional estable que permita ofrecer respuestas adecuadas, adaptadas y ágiles frente a todas las formas de discriminación.

La Ley estatal 15/2022, de 12 de julio de 2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto establecer un marco legal adecuado para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como impulsar la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución, y

evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada.

En su Disposición Final Octava apartado 14, prevé que dicha norma tiene carácter supletorio en las comunidades autónomas con competencias propias en la materia que hayan legislado sobre la misma, y su artículo 3 dispone que lo establecido en la misma se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica. Así mismo, el artículo 35 de la Ley 15/2022 demanda la colaboración y la cooperación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y de las entidades locales en el ejercicio de sus respectivas competencias.

La presente regulación se lleva a cabo en ejercicio de las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma del País Vasco en su Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre. Concretamente, el artículo 9.2.a) atribuye a los poderes públicos vascos la obligación de velar y garantizar «el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos» y el apartado d) de ese mismo precepto estatutario les encomienda la adopción de «aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas».

Por otra parte, en el plano internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 proclama la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos en el artículo primero. Además, su artículo 7 reconoce el principio de igualdad ante la ley. También en el marco de la Organización de las Naciones Unidas son destacables el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cuyo artículo 26 establece que «todas las personas tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley».

Asimismo, erradicar la discriminación en distintos ámbitos es el objeto principal de otros convenios, declaraciones y resoluciones internacionales. Entre ellas, la

Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la religión o las convicciones de 1981; la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, o la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2007. Por su parte, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo sirven de referencia una serie de normas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 o el Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958. En relación con la edad, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en 1991 los principios de Naciones Unidas a favor de las personas mayores, y entre los derechos que enumera figura el derecho a un trato digno. Dentro de este mismo objeto, el Consejo de Derechos Humanos adoptó en 2010 la Resolución 21/23 sobre los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, y considera para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad.

En el ámbito del Consejo de Europa, el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales dispone que «el goce de los derechos y libertades reconocidos en el Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación». Además, el Protocolo número 12 de dicho Convenio reconoce el derecho a la no discriminación como un derecho autónomo, no dependiente de otros derechos reconocidos en el mismo.

Por otra parte, en el marco del Derecho de la Unión Europea, el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea dispone que «la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a las minorías». Y añade que «estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no

discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres».

De acuerdo con el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Consejo, por unanimidad, con arreglo al procedimiento legislativo especial y previa aprobación del Parlamento Europeo, está habilitado para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión».

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclama en su artículo 1 que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 prohíbe toda discriminación. Y añade en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minorías nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26).

Las directivas sobre igualdad aprobadas en el seno de la Unión Europea conforman el corpus normativo europeo del Derecho antidiscriminatorio: la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato a la personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que viene a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y

mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos. De la misma forma, se han tomado en cuenta las iniciativas contenidas en la propuesta de Directiva del Consejo COM (2008) 426 final por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Conviene asimismo tener presente la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE. La misma propone el establecimiento de un marco reforzado para los organismos de igualdad de trato y no discriminación. La Directiva se basa, asimismo, en la Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad que ha de tomarse como marco interpretativo al respecto de la presente ley. Finalmente, se tiene en cuenta la Directiva 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

En tanto que principio informador del ordenamiento jurídico, la no discriminación vincula a la actuación administrativa, a la práctica judicial, a los poderes públicos, y a los particulares. En este sentido, la presente Ley regula el ejercicio del derecho de las personas, físicas o jurídicas, a la no discriminación y a la igualdad de trato, fija los principios que deben regir la actuación de los poderes públicos en este ámbito, y establece una serie de medidas destinadas a prevenir, eliminar, y reparar las discriminaciones en el sector público y en el ámbito privado, de acuerdo con las competencias que la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene reconocidas.

La Ley tiene carácter integral dado que abarca todo tipo de discriminación, y se proyecta sobre los diferentes ámbitos de la convivencia, sin perjuicio de las regulaciones sectoriales más específicas respecto de las que tiene carácter supletorio.

La implementación de dicho marco regulador propio en la Comunidad Autónoma del País Vasco y el establecimiento de unas garantías específicamente destinadas a salvaguardar el derecho a la no discriminación y a la igualdad de trato, así como la designación de un Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación que opere en el ámbito territorial del País Vasco, contribuirán a un significativo y positivo cambio de situación, tanto en el plano individual para aquellas personas que sufren la desigualdad y la discriminación y esperan legítimamente su prevención, defensa y reparación, como en el plano institucional, en las políticas, los procedimientos, y las prácticas de los operadores políticos, empleados y proveedores de servicios, así como en el plano social, en las actitudes públicas, las perspectivas de los titulares de deberes, y la confianza de los titulares de derechos.

Con la presente Ley se pretende crear un instrumento normativo eficaz contra todo tipo de discriminación que pueda sufrir cualquier persona y en todos los ámbitos, que combina medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras de acuerdo con el Derecho antidiscriminatorio.

Desde el punto de vista de su ordenación sistemática, la ley se halla dividida en seis títulos.

El Título I, de disposiciones generales, concreta el objeto, la finalidad, y el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación de la ley. El citado Título contiene también las definiciones nucleares sobre los conceptos europeo y estatal de la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación.

El Título II establece las medidas para la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Contiene preceptos relativos a las acciones positivas, al Plan para la igualdad de trato y lucha contra la discriminación, la colaboración entre

instituciones públicas, el diálogo con las organizaciones no gubernamentales, la inclusión de indicadores en las estadísticas y estudios, el régimen relativo a las subvenciones públicas y la contratación y a la formación.

El Título III regula las garantías del derecho a la igualdad de trato, y dentro de este marco, se recogen las medidas de protección, atención, tutela y reparación a la víctima. Recoge también los términos de la legitimación activa para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y las reglas relativas a la carga de la prueba.

En el Título IV se crea el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación, y se regulan los aspectos fundamentales de su régimen jurídico. Contiene preceptos relativos a su organización, estructura y funcionamiento y a sus funciones, entre las que destaca un modelo integral de asistencia a las víctimas. Por otro lado, se reconoce jurídicamente a la Red ERABEREAN.

El Título V crea el Consejo Vasco de Igualdad de Trato y no Discriminación como órgano de diálogo y colaboración institucional con los diferentes agentes sociales que en el País vasco trabajan en este sector.

El Título VI está dedicado al régimen de las infracciones y sanciones. En él se clasifican y tipifican las infracciones y se establecen las sanciones correspondientes y su gradación. También se establecen las normas relativas a su prescripción, así como el procedimiento sancionador y los procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública.

La Ley contiene tres disposiciones adicionales. La primera disposición adicional primera regula la constitución del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación. La disposición adicional segunda prevé la elaboración de un Informe sobre disposiciones normativas y prácticas en las administraciones públicas vascas que menoscaben el deber de igualdad de trato y no discriminación. La disposición adicional tercera regula la aplicación del régimen sancionador a los entes públicos locales.

Concluye con dos disposiciones finales. La primera establece el carácter supletorio de la presente ley respecto de la preeminencia de la legislación sectorial específica. Y la disposición final segunda establece la fecha de entrada en vigor de la ley, que será la del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto:

1. La promoción y la garantía efectiva del derecho a la igualdad de trato y la eliminación de cualquier conducta que atente contra la igualdad entre las personas frente a cualquier tipo de discriminación fundada en los motivos establecidos en el artículo 3.

2. La definición y regulación del marco de derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas; el establecimiento de los principios de actuación de los poderes públicos, así como de los instrumentos destinados a promover y a garantizar la igualdad, y a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público o privado.

Artículo 2. *Finalidad.*

La finalidad de la Ley es proteger del modo más eficaz posible, con medidas preventivas y reparadoras, el derecho de igualdad y no discriminación de todas las personas, especialmente de las víctimas, de forma que la Comunidad Autónoma del País Vasco se consolide como una entidad territorial de convivencia que valore y fomente la diversidad social en todas sus manifestaciones, la tolerancia, el respeto y la igualdad real y efectiva de todos sus habitantes. La interpretación y aplicación de esta Ley se realizará desde un enfoque de género y feminista.

Artículo 3. *Ámbito subjetivo de aplicación.*

1. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen nacional o pertenencia o atribución étnica, género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión e identidad de género, características sexuales, asexualidad, enfermedad o condición de salud, física o psíquica, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y

trastornos, lengua, situación socioeconómica, pobreza, apariencia física, o cualquier condición o circunstancia personal o social. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de su mayoría o minoría de edad o de si disfrutan o no de residencia legal en Euskadi.

2. La prohibición de dichas discriminaciones impide cualquier trato jurídico distinto y peor hacia las personas y grupos en situación de desventaja fáctica, pero no las acciones positivas, esto es, los tratos jurídicos diferentes y más favorables que pretendan reducir dicha desventaja y crear las condiciones para conseguir una igualdad real y efectiva de aquellos. Las acciones positivas no constituyen una derogación del principio de igualdad, sino que forman parte del mismo en su faceta de promoción de la igualdad real y efectiva de todas las personas.

3. Esta Ley se aplica a todas las personas físicas y jurídicas, tanto del sector público como del ámbito privado, con residencia o que actúen en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en todos los ámbitos de actuación y con independencia de que operen de forma personal, presencial y directa, en el entorno de las redes sociales o por medios telemáticos con origen o destino en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 4. *Ámbito objetivo de aplicación.*

1. Esta ley se aplicará en todos los ámbitos o materias sobre los que ostente competencias la Comunidad Autónoma del País Vasco, especialmente, aunque no sólo, el laboral, la educación, la atención sanitaria, la oferta al público de bienes y servicios, la seguridad ciudadana, la administración de justicia, el acceso a la vivienda, la igualdad de trato en establecimientos, espacios y espectáculos abiertos al público, los medios de comunicación social, la publicidad, internet y redes sociales, inteligencia artificial, algoritmos y mecanismos automatizados de toma de decisiones, servicios sociales, transporte, actividades culturales y deportivas y la inclusión de personas inmigrantes en la Comunidad.

2. Los avances científicos y tecnológicos, entre ellos, los biomédicos, los informáticos o los neurotecnológicos, deberán ser accesibles a toda la población, especialmente a los grupos sociales víctimas tradicionales de discriminaciones y no podrán generar, reforzar o aumentar segregación social alguna.

3. Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa europea, estatal o sectorial autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el artículo 3.1.

Artículo 5. *Definiciones.*

1. A los efectos de la ley, se entiende por discriminación la conducta, acto u omisión, que, inspirada en un prejuicio social arraigado, trata de modo diferente y peor a cualquier persona y/o grupo social en comparación con otro basado en uno o más motivos de los establecidos en el artículo 3.1. Manifestaciones prevalentes de prejuicios fundados en los motivos recogidos en el artículo 3.1. son el machismo, sexismo o misoginia (contra las mujeres), el racismo (como forma de discriminación basada en el origen nacional, la condición de persona racializada o pertenencia o atribución étnica que produce desigualdad en derechos y trato), la xenofobia (contra los extranjeros), la LGTBIfobia (contra las personas del colectivo LGTBI y a sus familias), la transfobia (contra las personas trans), el antigitanismo (contra las personas de etnia gitana), el edadismo (contra las personas mayores, niños y jóvenes), la islamofobia (contra las personas de religión musulmana o percibidas como tal o contra el Islam), el antisemitismo (contra los miembros de la etnia judía), el capacitismo o discafobia (contra las personas con discapacidad) o la aporofobia (contra las personas en situación de exclusión social, residencial o en riesgo de ellas), así como cualquier otra forma de discriminación.
2. La igualdad de trato engloba las diferentes manifestaciones discriminatorias:
   a. Discriminación directa o de trato: la situación en la que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el artículo 3.1.
   b. Discriminación indirecta o de impacto: se produce cuando una disposición legal o contractual o una práctica aparentemente neutra (esto es, que parece no afectar a los criterios del artículo 3.1 de esta ley), es susceptible, a causa de la diferente situación fáctica en la que se encuentra un grupo en desventaja, de ocasionar un perjuicio particular a una o más personas de ese grupo respecto

de otras por razón de tales criterios, siempre que objetivamente no responda a una finalidad legítima.

c. El acoso discriminatorio. Consiste en cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en el artículo 3.1 de esta Ley con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
d. El discurso de odio discriminador. Es todo aquel tipo de discurso, proferido por cualquier medio, que promueva, propague, incite o justifique la intolerancia, la discriminación y la violencia hacia personas o grupos por las causas previstas en el artículo 3.1 de esta Ley.
e. La inducción, orden o instrucción de discriminar en base a los motivos recogidos en el artículo 3.1, siempre que sea concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una conducta discriminatoria.
f. La carencia o insuficiencia de accesibilidad y de ajustes razonables. Ambas son garantías para evitar la discriminación que consiste en la no modificación o adaptación necesaria y adecuada del ambiente físico, social y actitudinal que no imponga una carga desproporcionada a la persona empleadora. Mientras que la accesibilidad es una herramienta preventiva y se aplica con carácter general, los ajustes razonables requieren cambios realizados a casos particulares para garantizar a las personas con características protegidas, como por ejemplo personas con discapacidad o a los miembros de minorías religiosas, el goce o el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones que los demás.

3. Asimismo, y de acuerdo con lo reconocido en el ámbito legislativo europeo, las discriminaciones pueden ser:

a. Asumidas: aquellas que se fundan en la presunción de que la víctima posee una o más características protegidas a pesar de no tenerlas.
b. Ocultas: discriminaciones en las que el o la agente discriminadora encubre o disimula los verdaderos motivos de su tratamiento peyorativo hacia la víctima.
c. Por asociación o error: discriminaciones que se causan a una persona sobre la que no recaen los rasgos sospechosos descritos en el artículo 3.1 de esta ley, pero que el o la agente discriminadora percibe que está estrechamente vinculada a otra que sí posee alguno de esos rasgos.

d. Institucionales: se produce cuando la conducta discriminadora se ha generalizado tan sólidamente por tradición en reglas y procedimientos que la organización, pública o privada, falla colectivamente en proveer un servicio equitativo.
e. Múltiples o interseccionales: discriminaciones que se producen cuando interactúan dos o más rasgos descritos en el artículo 3.1 de esta ley, causando un tipo de discriminación diferente y más grave.
f. Sistémica o estructural: discriminación que se produce en base a patrones sistemáticos e históricos de exclusión que marginan a grupos vulnerables en lo social, económico y cultural, perpetuados por políticas, normas y prácticas institucionales, no meramente actos individuales.

TÍTULO II
Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 6. *Acciones positivas.*

Con el fin de hacer real y efectivo el derecho a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva y las fomentarán en las relaciones entre particulares en relación con las causas establecidas en el artículo 3.1 de esta Ley.

Artículo 7. *Plan para la igualdad de trato y la no discriminación.*

1. El Plan para la igualdad de trato y no discriminación es el documento que establece los ejes, las líneas estratégicas, los objetivos, las medidas y el presupuesto necesarios para asegurar la igualdad de trato e impulsar la igualdad de oportunidades en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
2. Corresponde al Gobierno Vasco la aprobación del Plan marco para la igualdad de trato y lucha contra la discriminación y al Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación su seguimiento y evaluación, con el apoyo técnico del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y no Discriminación
3. El Gobierno Vasco definirá los contenidos básicos del plan, el sistema de evaluación y seguimiento, así como los ejes estratégicos y medidas centrales.

4. Las administraciones forales y las administraciones locales de más de 5.000 habitantes deberán desarrollar en el plazo de dos años tras la aprobación de la Ley sus propios planes, que deberán coordinarse con las directrices que establezca el Gobierno Vasco tanto en su diseño como en su seguimiento y evaluación.

5. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación tiene carácter cuatrienal. Al finalizar su vigencia, el Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación deberá evacuar un Informe de evaluación del cumplimiento del Plan, del que dará traslado al Gobierno y a la Comisión parlamentaria competente en la materia. Los resultados de este Informe se harán públicos para su conocimiento general y deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración de las políticas públicas correspondientes, incluido el Plan posterior para la igualdad de trato y lucha contra la discriminación.

Artículo 8. *Colaboración entre instituciones públicas.*

La Administración del País Vasco, las Diputaciones Forales y las Entidades Locales cooperarán para integrar la igualdad de trato y la no discriminación en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión. A estos efectos, el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación facilitará a las instituciones modelos de buenas prácticas que favorezcan la implementación de los instrumentos de planificación y gestión.

Artículo 9. *Diálogo con las organizaciones no gubernamentales.*

La Administración del País Vasco, las Diputaciones Forales y las Entidades Locales fomentarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia.

Artículo 10. *Estadísticas, estudios y documentación administrativa*

1. Para poder alcanzar los objetivos de esta Ley, los poderes públicos, deberán incluir en los estudios, informes, memorias y estadísticas que elaboren, los indicadores, variables y los procedimientos que permitan conocer las causas, la extensión, la evolución, la naturaleza y los efectos de los tipos de discriminación por las causas previstas en el artículo 3.1, con especial atención a la perspectiva

de género y los datos segregados por sexo, identidad sexual y edad, así como, si procede, por tipología de discapacidad, orientación sexual, origen nacional o étnico y creencias religiosas, entre otras transversalidades. Así mismo se deberá hacer especial referencia a las discriminaciones múltiples e interseccionales.

2. De la misma manera, en los formularios y documentación administrativa se recogerán datos segregados por sexo, identidad sexual y edad.

3. La Ertzaintza y las policías locales:
   a. Deberán recabar los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas y procesarlos en los correspondientes sistemas estadísticos de seguridad, publicándose con pleno respeto al derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.
   b. Deberán identificar y eliminar patrones de discriminación, en particular por el uso de perfiles raciales.

4. El Servicio de Igualdad de Trato y No Discriminación, el Departamento competente en materia de Seguridad y el Departamento competente en materia estadística del Gobierno Vasco deberán elaborar o encargar de manera coordinada y publicar periódicamente estadísticas y estudios cualitativos relativos, sobre todo, a:

   a. Agresiones, discriminaciones, discursos y delitos de odio discriminador contra las personas y grupos a los que se refiere el artículo 3.1.
   b. Denuncias presentadas en virtud de la presente ley y denuncias penales presentadas por delitos en los ámbitos de discriminación a los que se refiere el artículo 4 de la Ley.
   c. Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de estas, relacionadas con el objeto de la presente Ley, en particular las que puedan probar la existencia de discriminaciones indirectas, sistemáticas, institucionales, múltiples e interseccionales.
   d. Condiciones de vida, acceso a servicios públicos y ejercicio de derechos, así como otras consecuencias de la discriminación sistémica y estructural de las personas y grupos referidos en el artículo 3.1.

Artículo 11. *Subvenciones públicas y contratación.*

1. Las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones, determinarán los ámbitos en que las bases reguladoras de las mismas deban incluir la valoración de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de trato por parte de las entidades solicitantes.
2. Las administraciones públicas, de acuerdo con la legislación de contratos del sector público, podrán establecer condiciones especiales de contratación para promover la igualdad y fomentarán la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato.
3. Las administraciones públicas no subvencionarán, bonificarán o prestarán ayudas públicas, durante el plazo previsto en el artículo 47 de esta Ley, a aquellas personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones calificadas como muy graves o graves por esta ley. Tampoco podrán conceder ayuda pública alguna para la realización de actividades o el cumplimiento de una finalidad que atente, aliente o tolere prácticas calificadas como infracciones la presente Ley. A estos efectos, el Departamento competente en materia de diversidad y convivencia, creará una base de datos para el seguimiento y cumplimiento de las sanciones previstas en los términos y plazos establecidos en el Título VI.

Artículo 12. *Formación.*

Las entidades públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, contemplarán, en los procesos selectivos y en la formación inicial y permanente de su personal, el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación. Se prestará atención especial a todos los agentes clave en el manejo de las situaciones de discriminación, entre otros, el personal educativo de todos los niveles, sanitario, servicios sociales, servicios informáticos, fuerzas y cuerpos de seguridad y personal al servicio de la administración de justicia.

TÍTULO III

Garantías del derecho a la igualdad de trato y medidas de protección, tutela y reparación

Artículo 13. *Atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación.*

El Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación deberá aprobar en el plazo máximo de un año desde su constitución un Protocolo de atención especializada, multidisciplinar y personalizada a las víctimas de discriminación, incluidos los discursos de odio. Tal atención, en los términos del artículo 15.6 de esta ley, incluirá la información completa de los derechos y de las garantías a disposición de las víctimas, el asesoramiento jurídico, la asistencia, en su caso, psicológica, sanitaria y social que se precise, las medidas necesarias para el cese inmediato de la conducta discriminatoria y la prevención de violaciones inmediatas o ulteriores. El Protocolo de atención a víctimas deberá prestar atención especial a los ataques a la igualdad que provengan de internet y de las redes sociales.

Artículo 14. Medidas contra la desinformación

Las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco adoptarán, en el ejercicio de sus competencias, medidas para garantizar la transmisión de información veraz a fin de evitar cualquier tipo de desinformación o bulo como fuente de discriminación.

Artículo 15. *Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.*

1. La protección frente a la discriminación obliga a la adopción de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.
2. El incumplimiento de las obligaciones de protección previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse y que podrán incluir tanto la

restitución como indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el o la agente discriminadora sea una administración pública.

4. Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia de una discriminación múltiple y a la gravedad de la lesión efectivamente producida.

5. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado primero de este artículo.

6. Las administraciones públicas, directamente o a través de entidades sociales especializadas, deben prestar una atención integral real y efectiva a las víctimas de discriminación previstas en el artículo 3.1 de esta Ley. Dicha atención comprende el asesoramiento, la asistencia jurídica, sanitaria y psicológica, en su caso, y las medidas sociales tendentes a facilitar la reparación y recuperación integrales.

Artículo 16. *Nulidad de pleno derecho.*

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos del artículo 3.1 de esta Ley.

Artículo 17. *Tutela administrativa contra la discriminación.*

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta ley, deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos a la administración competente de acuerdo con la legislación aplicable.

2. Los sindicatos, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias, las universidades y las asociaciones de organizaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta Ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o persona afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

3. Los requisitos que deben reunir las entidades que se mencionan en el apartado segundo son:

a. Haberse constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del procedimiento correspondiente, salvo que ejerciten las acciones en defensa de los miembros que la integran.
b. Desarrollar su actividad en el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 18. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias, las universidades y las asociaciones de organizaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, siempre que cumplan los requisitos del artículo 17.3 de esta Ley, estarán legitimadas, en los términos establecidos por la legislación procesal, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas, asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

Artículo 19. *Reglas relativas a la carga de la prueba.*

1. De acuerdo con lo previsto en la legislación procesal, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados de su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad, entre ellos el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.
3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas y procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

TÍTULO IV

El Servicio Vasco de Igualdad de Trato y no Discriminación.

Artículo 20. *Creación del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.*

1. Se crea el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación. Su misión es preservar y promover las políticas públicas en esta materia.
2. El Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación depende del Departamento de Gobierno Vasco con competencia en la materia de diversidad y convivencia.

Artículo 21. *Organización y funcionamiento.*

1. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley, la estructura orgánica dependiente del Servicio, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán como consecuencia del desarrollo de la presente Ley.

2. Corresponde la Dirección del Servicio al director o directora dependiente del Departamento con competencias en materia de diversidad y convivencia.

3. Bajo la dependencia del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación se articulan las áreas administrativas necesarias para el apoyo administrativo de sus funciones.

Artículo 22. *Funciones del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.*

1. El Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación tiene por objeto garantizar de manera efectiva y real el cumplimiento de la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato. A tal fin, el Servicio prestará las funciones siguientes:

a. La asistencia a las víctimas mediante la prestación de servicios especializados y de orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por cualquiera de los motivos establecidos en la presente Ley.
b. El desarrollo de programas de intervención con victimarias y victimarios orientado a la reparación, cambio de actitudes y comportamientos.
c. La búsqueda de medios adecuados de solución de las controversias, con el consentimiento expreso de las partes a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje.
d. El inicio, de oficio o a instancia de parte, de investigaciones sobre la existencia de presuntas situaciones de discriminación que revistan especial gravedad o relevancia con relación a las causas previstas en el artículo 3.1 de esta Ley, salvo aquellas que revistan el carácter de infracción penal, en cuyo caso, el Servicio deberá cesar en la investigación y remitir la situación al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.
e. La actuación ante los tribunales, de acuerdo con el artículo 26 de la presente Ley, mediante el inicio de procedimientos judiciales de Derecho administrativo y civil relacionados con la ejecución del principio de igualdad de trato, sin perjuicio de las normas sobre la admisibilidad de las acciones.
f. La instrucción de los expedientes sancionadores relacionados con la materia y de acuerdo con el régimen de infracciones y sanciones que se establece en el Título VI.

g. La difusión entre la población en general, con particular atención a los individuos y grupos en riesgo de discriminación, de los derechos previstos en la legislación.
h. La elaboración del Informe Anual sobre actividades del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación, documento que se presentará ante la Comisión correspondiente del Parlamento Vasco y que tendrá carácter público a fin de que sea accesible a todas aquellas personas, instituciones, entidades y asociaciones interesadas en la materia, así como a la ciudadanía en general.
i. La coordinación de los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de estadísticas, informes, y estudios de carácter periódico, que contengan medidas de prevención y de promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, y la divulgación de dichos informes y estudios. Para ello, el Servicio deberá poder acceder a datos estadísticos en materia de igualdad y no discriminación recabados por los órganos competentes en materia estadística de la Comunidad Autónoma del País Vasco para informar sus actividades, así como para realizar sus propios estudios atendiendo en todo caso a lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.
j. La coordinación sistemática entre todas las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los instrumentos de planificación con la Administración General del Estado en el seno de la conferencia sectorial, así como en otros órganos como la Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio, atendiendo en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente en protección de datos de carácter personal.
k. La cooperación y la coordinación de sus acciones con otros órganos de igualdad dentro del Estado.
l. Cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente.

Artículo 23. *Facultades de investigación.*

1. El Servicio podrá investigar los hechos que hayan podido vulnerar la igualdad de trato y la no discriminación en los términos de esta Ley. La investigación podrá iniciarse por denuncia o por iniciativa propia.
2. Las partes deberán colaborar de forma activa con la investigación y procurar las pruebas y documentos que se soliciten para realizar dicha investigación. La negativa

a entregar dicha información se entenderá como un indicio de discriminación, con los efectos procesales sobre la carga de la prueba que correspondan.

Artículo 24. *Asistencia a las víctimas.*

1. El Servicio podrá recibir denuncias de discriminación de manera presencial y/o telemática. El Gobierno vasco podrá concertar con los entes locales la posibilidad de que estos reciban denuncias presenciales de posibles conductas discriminatorias cometidas en su término territorial y las remitan al Servicio antes de 48 horas.
2. El Servicio prestará asistencia a las presuntas víctimas, en primer lugar, informándoles sobre el marco jurídico aplicable, incluido el asesoramiento adaptado a su situación específica, sobre los servicios ofrecidos por el Servicio y los aspectos procesales conexos, así como sobre las vías de recurso disponibles, incluida la posibilidad de emprender acciones judiciales.
3. El Servicio también informará a las víctimas sobre las normas de confidencialidad aplicables, sobre la protección de los datos personales, y sobre las posibilidades de obtener apoyo psicológico o de otro tipo de otros organismos u organizaciones.
4. El Servicio informará a la parte denunciante, en el plazo de diez días hábiles, sobre si la denuncia se archivará o la forma en la que el Servicio propone proceder.

Artículo 25. *Medios de solución de controversias por la vía de la justicia restaurativa.*

1. El Servicio podrá ofrecer a las partes la posibilidad de buscar una medida adecuada de solución de la controversia. Dicha medida podrá ser dirigida por el propio Servicio o por otra entidad competente de conformidad con la legislación y la práctica de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en cuyo caso, el Servicio podrá formular observaciones a dicha entidad.
2. Dentro de este marco, se acudirá a la negociación, la mediación, la conciliación o el arbitraje con el consentimiento de ambas partes, para abordar las presuntas violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, salvo las que tengan un contenido penal o laboral.
3. La participación en este tipo de proceso no impedirá que las partes ejerzan su derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales.

Artículo 26. *Litigios.*

1. El Servicio podrá actuar ante los tribunales en asuntos relacionados con la ejecución del principio de igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio de la normativa estatal sobre la admisibilidad de las acciones.
   a. La competencia para actuar ante los tribunales incluirá: la personación en los procedimientos sobre el cumplimiento o la revisión judicial de una decisión adoptada;
   b. La incoación de los procedimientos o la participación en ellos en nombre o en apoyo de una o varias víctimas; en este caso, se requerirá la aprobación de las víctimas.
2. El Servicio podrá asimismo iniciar procedimientos judiciales en su propio nombre, en particular, para hacer frente a la discriminación estructural y sistemática en asuntos seleccionados por el Servicio debido a su recurrencia, su gravedad o su necesidad de aclaración jurídica.

Artículo 27. *Acceso, accesibilidad y ajustes razonables.*

1. El Servicio garantizará la accesibilidad a las personas con discapacidad, a fin de garantizar su igualdad de acceso a todos los servicios y actividades de los organismos de igualdad, incluidas la asistencia a las víctimas, la tramitación de denuncias, los mecanismos de acuerdo amistoso, la información y las publicaciones y las actividades de sensibilización.
2. A estos efectos, asegurará la accesibilidad universal en sus dimensiones física, sensorial, cognitiva, comunicativa y digital, adoptando los ajustes razonables y las medidas de apoyo necesarias, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la demás normativa aplicable en materia de accesibilidad. Asimismo, todos los canales electrónicos, aplicaciones, sedes electrónicas y sitios web utilizados por el Servicio deberán cumplir la normativa vigente en materia de accesibilidad digital.
3. Las actividades del servicio se prestarán sin coste alguno.

Artículo 28. *Cooperación y colaboración.*

1. El Servicio promoverá la cooperación con otras entidades públicas y privadas con el objeto de promover la igualdad de trato y la no discriminación, fundamentar su trabajo, y coordinar su actuación. La cooperación se llevará a cabo con otras entidades tanto del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco como estatales e internacionales. Particular atención se deberá prestar a la cooperación y colaboración con el Ararteko con el que se mantendrán al menos dos reuniones anuales de coordinación y seguimiento, en la primera se presentará el plan de trabajo del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación. Así mismo, se prestará también especial atención a la colaboración con EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, en todo lo relativo a discriminación por razón de sexo o género, dado su papel central en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y en la prevención de la violencia machista.

2. El Gobierno, la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y los entes locales prestarán la colaboración necesaria al Servicio si así lo exige el cumplimiento de sus funciones y la ejecución de sus acuerdos, sin perjuicio de la obtención de la autorización judicial cuando sea requerida. De la misma forma, podrán consultar al Servicio en la elaboración de sus políticas y normativas relacionadas con la temática de esta Ley. El propio Servicio podrá, de oficio, remitir recomendaciones y realizar un seguimiento de la implementación de estas a los poderes públicos.

3. Mediante la normativa de desarrollo de esta Ley se regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados, entre ellas las entidades del tercer sector en este campo, las organizaciones sindicales y empresariales o las universidades de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

4. El Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de diversidad y convivencia impulsará y dotará de recursos un espacio de trabajo colaborativo, bajo la denominación Red Eraberean, junto con representantes y organizaciones sociales que luchan contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación o identidad sexual e identidad de género. La finalidad es colaborar con el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación y con el Consejo Vasco de

Igualdad de Trato y No Discriminación, en el apoyo a víctimas de discriminación, la sensibilización ciudadana y el afloramiento de la cifra oculta de este tipo de incidentes.

TÍTULO V

Diálogo con la sociedad civil. El Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación

Artículo 29. *Creación del Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.*

1. Se crea el Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación como órgano de diálogo y colaboración institucional con los diferentes agentes sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación.
2. Se adscribe al Departamento de Gobierno Vasco con competencia en materia de diversidad y convivencia.

Artículo 30. *El Consejo*.

1. El Consejo se compone de una presidencia, una vicepresidencia, una secretaría, una secretaria técnica y vocales.

2. El Consejo funcionará en Pleno y mediante una Comisión Permanente y Comisiones de Trabajo. Corresponde al Pleno del Consejo la creación y determinación de la composición y funciones de la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo.

3. En la composición del Pleno y de las Comisiones del Consejo se adoptarán las medidas oportunas para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres.

4. En su funcionamiento y en sus relaciones con la ciudadanía, el Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación garantizará el respeto de los derechos lingüísticos y el uso del euskera y del castellano como lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Las personas podrán relacionarse con el

Consejo en cualquiera de las lenguas oficiales, y las notificaciones, comunicaciones administrativas, reuniones, actuaciones y documentación del Consejo se regirán por lo dispuesto en la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera, y en la demás normativa vigente reguladora del uso de las lenguas oficiales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 31. *Naturaleza y fines del Consejo*

5. El Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación tiene naturaleza consultiva y se constituye como órgano de diálogo y colaboración institucional con la sociedad civil.

6. Su misión será preservar y promover la Igualdad de Trato y No Discriminación en los ámbitos contenidos en esta Ley.

Artículo 32. *Presidencia y vicepresidencia.*

1. El Consejo está presidido por el consejero o consejera del Departamento con competencia en materia de diversidad y convivencia que podrá a su vez delegar su condición de manera temporal en la persona que designe. La Vicepresidencia será nombrada de entre los vocales de agentes y organizaciones sociales del Consejo. Sustituirá al presidente o presidenta en su ausencia.

2. Son funciones del presidente del Consejo ostentar la representación y portavocía del Consejo.

a. Realizar las convocatorias de las sesiones y establecer el orden del día con al menos 48 horas de antelación, teniendo en cuenta las peticiones que puedan realizar los y las vocales.
b. Presidir y levantar las sesiones, moderar los debates.
c. Formular propuestas de resolución al Pleno del Consejo.
d. Dirimir la votación en caso de empate contando para ello con voto de calidad.
e. Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo, así como trasladar los acuerdos a las organizaciones e instituciones que se considere oportunos.

f. Ejercer cuantas funciones sean acordadas por el propio Consejo.

Artículo 33. *Secretaría y secretaría técnica.*

1. La Secretaría del Consejo recaerá en el funcionario o funcionaria elegido a propuesta del Departamento con competencia en diversidad y convivencia.
2. Son funciones de la Secretaría
   a. Asistir a las sesiones con derecho a voz, pero sin voto.
   b. Redactar las actas de las sesiones, así como expedir certificaciones de los acuerdos adoptados, dictámenes, asistencias, etc.
   c. Realizar las convocatorias de las sesiones por orden de la Presidencia.
   d. Cualquier otra inherente a su cargo.
3. La Secretaría técnica corresponderá al Departamento con competencias en materias de diversidad y convivencia, teniendo como función principal facilitar las labores administrativas y los trabajos del pleno y las comisiones y grupos de trabajo.
4. Tanto la Secretaría como la Secretaría técnica podrán participar en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Artículo 34. *Vocales del Consejo.*

1. Junto al presidente o presidenta, secretario o secretaria y secretaría técnica el Consejo se compone de 36 vocales, de los cuales:
   a. Dieciocho, con cargo de Viceconsejero o Viceconsejera, director o directora, alcalde o alcaldesa, concejal o concejala y análogos, lo serán en representación de la Administración Autonómica, Foral y Local de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
   b. Dieciocho, lo serán en representación de agentes y organizaciones sociales que desempeñen su trabajo en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, así como representantes de otros Consejos, Redes y Foros que pueda haber relacionados en esta materia.

2. La designación de los y las vocales titulares y suplentes representantes de las administraciones públicas vascas se comunicará por escrito a la secretaria o secretario se hará de la siguiente manera:

   a) Las personas vocales en representación de los Departamentos del Gobierno Vasco serán designadas por sus respectivos consejeros o consejeras.
   b) Las personas vocales en representación de las Diputaciones Forales serán designadas de acuerdo con las normas de funcionamiento de sus respectivas instituciones.
   c) Las y los vocales en representación de los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma Vasca serán designadas por la Asociación Vasca de Municipios que ostente carácter mayoritario en el País Vasco.

3. La designación de los vocales representantes de agentes y organizaciones sociales.

   a) La representación de agentes y organizaciones sociales será nombrada a propuesta de la Presidencia tras la consulta a los agentes y organizaciones que desarrollan su trabajo en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación. Por cada vocal titular se deberá nombra un o una vocal suplente.

   b) La representación de Consejos, Redes y/o Foros será determinada por cada uno de ellos de entre los vocales de agentes y organizaciones sociales que los conformen nombrando una persona titular y otra suplente, decisión que comunicarán por escrito al secretario o secretaria del consejo.

4. Corresponde a las y los vocales del Consejo:

   a) Recibir, con una antelación mínima de 48 horas, la convocatoria conteniendo el orden del día de las sesiones y una información sobre los temas que figuren en él.
   b) Participar en los debates de las sesiones.
   c) Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
   d) Designar a las y los miembros de la Comisión Permanente.
   e) Formar parte de las Comisiones de Trabajo para las que hayan sido designadas las personas integrantes.

f) Formular ruegos y preguntas.
g) Solicitar la reunión, con carácter extraordinario, del Pleno y la Permanente.
h) Presentar a la Presidencia, al Pleno o a la Comisión Permanente propuestas sobre cuestiones que correspondan a la competencia del Consejo.
i) Percibir indemnizaciones que por razón de servicio correspondan, en concepto de asistencia por concurrir a las sesiones del Pleno, Comisión Permanente y de Trabajo.
j) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocales.

5. Adicionalmente, podrán ser convocadas a las reuniones del Pleno y Comisiones y asistir a las mismas, con voz, pero sin voto a efectos meramente informativos o de asesoramiento, personas expertas en la materia que se trate y que a juicio de la presidenta o presidente o a propuesta de la mayoría del Pleno sean requeridas.

Artículo 35. *Vocales representantes de la Administración Vasca.*

1. Los Vocales del Consejo previstos en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 33, se distribuirán de la siguiente manera:

a. Dos, del Departamento competente en materia de diversidad y convivencia.
b. Una, del Departamento competente en materia de educación.
c. Una, del Departamento competente en materia de sanidad.
d. Una, del Departamento competente en materia de justicia.
e. Una, del Departamento competente en materia de cultura.
f. Una del Departamento competente en materia de interior.
g. Una del Departamento competente en materia de empleo.
h. Una del Departamento de administraciones públicas.
i. Una del Departamento competente en materia de consumo.
j. Una del Departamento competente en materia de vivienda.
k. Una en representación de EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer.
l. Tres en representación de las tres Diputaciones Forales de los Territorios Históricos.
m. Tres en representación de Eudel.

2. La duración del cargo de las y los vocales institucionales corresponderá con la legislatura y/o mandato de cada uno de ellos y ellas, salvo renuncia o revocación expresa por parte las administraciones a la que representan.

Artículo 36. *Vocales representantes de agentes y organizaciones sociales*.

1. Los Vocales del Consejo previstos en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 33, se distribuirán de la siguiente manera:
   a. Doce en representación de agentes y organizaciones sociales que desarrollan su labor en el ámbito de actuación de esta Ley.
   b. Seis en representación de los siguientes Consejos, Redes y/o Foros: Consejo Vasco para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco, Comisión Asesora ADOS para la colaboración con la Comunidad Islámica, Consejo Interreligioso Vasco, Red Eraberean. Cada Consejo, Red y/o Foro nombrará a sus representantes de entre los vocales de agentes y organizaciones sociales que lo conformen.
2. La Presidencia del Consejo determinará en primera estancia el número de representantes de cada Consejo, Red y/o Foro. Podrán incorporarse representantes de otros consejos si así lo decide el Pleno.
3. La duración del cargo de las y los vocales representantes de agentes y organizaciones sociales será de cuatro años, salvo renuncia o revocación expresa, pudiendo darse su reelección al término de su mandato por el mismo procedimiento de designación. No obstante, las vocalías continuarán desempeñando sus funciones hasta la toma de posesión de los nuevos miembros que hayan de sustituirlas.

Artículo 37. *Funciones del Consejo.*

1. Son funciones del Consejo:
   a) Con carácter consultivo, el asesoramiento e informe sobre las iniciativas y decisiones de las instituciones vascas en el ámbito público y de las organizaciones vascas en el ámbito privado que puedan afectar de forma específica al ejercicio de la igualdad de trato y a la lucha contra la no discriminación.

b) Aprobar reglamentos y disposiciones que desarrollen y regulen el funcionamiento ordinario del consejo en el marco de la presente ley, incluyendo, en su caso la aprobación de una Comisión Permanente, así como las comisiones de trabajo necesarios para el ejercicio de las funciones atribuidas en esta Ley.
c) Aprobar el reglamento de funcionamiento del Consejo y de la Red Eraberean.
d) Aprobar la creación, composición y funciones de la Comisión Permanente y de las Comisiones de Trabajo.
e) Realizar el seguimiento y la evaluación de los Planes de Igualdad de Trato y No Discriminación, con el apoyo técnico del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.
f) Elaboración de los estudios, informes, memorias y estadísticas que incluyan los indicadores y los procedimientos que permitan conocer las causas, la extensión, la evolución, la naturaleza y los efectos de los tipos de discriminación por las causas previstas en el artículo 3.1, con especial referencia a las discriminaciones múltiples e interseccionales.
g) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta Ley, así como cualquier otro que afecte al derecho de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la Comunidad autónoma del País Vasco.
h) Emitir dictamen sobre cualquier estrategia, plan o programa que se desarrollen en el marco de esta Ley, así como cualquier otro que afecte al derecho de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la Comunidad autónoma del País Vasco.
i) Emitir recomendaciones ante cualquier consulta por parte de las instituciones del gobierno vasco sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

2. Perspectiva de género, feminista y enfoque interseccional de las funciones del Consejo.

a. Las funciones previamente detalladas incorporarán de forma transversal la perspectiva de género, garantizando asimismo la implementación de un enfoque interseccional en todos los niveles de intervención.

Artículo 38. Funcionamiento.

1. El Pleno celebrará, al menos, dos sesiones plenarias ordinarias con carácter anual, cuya convocatoria será realizada por la presidencia, quien podrá convocar, asimismo, cuando lo estime justificado o cuando así lo solicite un tercio de las personas miembros del Pleno, la celebración de sesiones extraordinarias.
2. Las convocatorias del Pleno deberán hacerse con al menos 48 horas de antelación, expresándose en las mismas los asuntos a tratar, el lugar, la fecha y la hora de celebración.
3. El quórum para la válida constitución del Pleno será, en primera convocatoria, el de la mayoría absoluta de sus miembros. Si no existiera quórum suficiente se constituirá en segunda convocatoria, siendo necesaria la asistencia de la tercera parte de sus miembros para adoptar válidamente acuerdos. El mismo quórum será aplicable a la Comisión Permanente.
4. El Pleno y la Comisión Permanente deliberarán sobre los asuntos contenidos en el orden del día. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos. En caso de empate, decidirá el voto de la presidencia.

Artículo 39. Dietas y gastos

1. Los gastos de funcionamiento del Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación serán con cargo a los créditos presupuestarios del Departamento competente en materia de diversidad y convivencia.

2. La asistencia a las reuniones del Consejo dará derecho a percibir a las personas previstas en el artículo 36 en concepto de dietas, aquellas cantidades que establezcan el pleno del Consejo, de acuerdo, en todo caso, con lo dispuesto por el Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio y demás normativa vigente.

Artículo 40. Código Ético

1. Las actuaciones del Consejo se regirán por un Código Ético que será aprobado por el plenario del Consejo en su primera sesión. El Código Ético será de obligatoria adscripción para todas las personas y entidades que formen parte de este.

TÍTULO VI
Régimen de las infracciones y sanciones

Artículo 41. *Régimen jurídico aplicable.*

1. El ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito de esta Ley se llevará a cabo conforme a los principios y con sujeción a las reglas de procedimiento previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públicas vascas.
2. El ejercicio de la potestad sancionadora prevista en esta Ley corresponde la Dirección de Diversidad, dependiente del Departamento con competencias en materia de diversidad y convivencia, sin perjuicio de las facultades disciplinarias que en el ámbito interno de cada organización pudieran tener los órganos competentes.

Artículo 42. *Clasificación de las infracciones.*

1. Las infracciones en materia de igualdad y no discriminación se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Son infracciones leves:
   a. Emitir declaraciones, expresiones, o consignas o exhibir símbolos o emblemas en un espacio público o privado que fomenten o supongan trato vejatorio o discriminatorio.
   b. No facilitar la tarea de los servicios de inspección del Servicio en el cumplimiento de los mandatos de la presente Ley, o negarse parcialmente a colaborar con su acción investigadora.
   c. Incurrir con la conducta en irregularidades formales por inobservancia de las disposiciones de la presente Ley y de la normativa que la desarrolle.

d. Cualquier otro comportamiento o actuación con resultados discriminatorios contra cualquier persona que no pueda considerarse como de carácter grave o muy grave.

3. Son infracciones graves:
   a. Los actos u omisiones que constituyan una discriminación directa o indirecta de acuerdo con la definición de ambos conceptos que se realiza en el artículo 5.2.a) y b).
   b. Emitir declaraciones, mensajes, eslóganes en anuncios públicos o en redes sociales, que impliquen amenaza, insulto, rechazo, desprecio, desinformación o bulo como fuente de discriminación a una persona o grupo de personas.
   c. Dañar bienes públicos o privados con intención discriminatorio.
   d. Comercializar materiales, productos o libros con contenido discriminatorio.
   e. Incluir cláusulas en negocios jurídicos que impliquen discriminación.
   f. Crear o incluir en procedimientos de acceso a prestaciones o servicios algoritmos que impliquen sesgo discriminatorio para la obtención de resultados discriminatorios.
   g. Denegar prestaciones o acceso a bienes y servicios por motivos discriminatorios.
   h. Maltratar de obra, sin causar lesión, a una persona por causas discriminatorias.
   i. Incumplir un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta Ley.
   j. Cometer por tercera vez, o más, una infracción leve en el plazo de un año, habiendo sido sancionado por resolución administrativa firme.

4.- Son infracciones muy graves:
   a. Realizar actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple en los términos previstos en la definición que se realiza en el artículo 5.3.e).
   b. La facilitación de medios técnicos o económicos a las personas y los grupos que promuevan cualquier forma de discriminación.
   c. La celebración de cualquier tipo de evento público que tenga un carácter discriminatorio en tanto que en ellos se atente contra la igualdad de trato o se vulnere la dignidad de las personas, se practiquen o promuevan conductas de intolerancia, de odio o de violencia o se incite a cualquier forma de discriminación.

d. Los comportamientos agresivos que acompañen cualquier forma de discriminación.
e. Aplicar criterios de selección de personal que conlleven discriminación en el acceso al empleo.
f. Ejercer una presión intensa, demostrable con hechos, sobre una autoridad o cargo público, un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público con relación a las potestades administrativas que le correspondan para la ejecución de las medidas reguladas por esta Ley y por la normativa que la desarrolle.
g. La comisión de tres infracciones graves, o más, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor ya haya sido sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 43. *Sanciones.*

Las infracciones que establece la presente Ley se sancionan con las siguientes multas:

a. Infracciones leves, entre 300 y 10.000 euros.
b. Infracciones graves, entre 10.001 y 40.000 euros.
c. Infracciones muy graves, entre 40.001 y 500.000 euros.

Artículo 44. *Sanciones accesorias.*

1. En caso de que una discriminación se produzca en dependencias de la Administración o en medios de comunicación públicos, incluidas las plataformas virtuales, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer la obligación a los responsables de hacer una manifestación pública de desagravio en el mismo espacio donde se produjo el hecho.
2. Por la comisión de infracciones graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a. Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período máximo de un año.

b. Prohibición de contratar con cualquier ente del sector público por un período máximo de un año.

3. Por la comisión de infracciones muy graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a. Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período máximo de dos años, que en caso de reincidencia o reiteración se puede alargar hasta un máximo total de cinco años, incluida la cancelación total o parcial de las ayudas o subvenciones ya reconocidas.
b. Prohibición de contratar con cualquier ente del sector público, por un período de como máximo de dos años.

3. La sanción impuesta por la comisión de una infracción leve puede ser sustituida o complementada por el órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, por la cooperación no retribuida de la persona infractora en actividades de valor educativo, o en tareas de reparación de los daños causados o de asistencia a las víctimas de discriminación, o por la asistencia a cursos de formación, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de concienciar a la persona infractora en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 45. *Gradación de las sanciones*.

1. Las sanciones impuestas en virtud de la presente Ley tienen por objetivo la prevención, la disuasión, la reparación y la corrección de los perjuicios que la discriminación haya causado o pueda causar, y deben graduarse manteniendo la proporción adecuada con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción. Las sanciones deben aplicarse en grado mínimo, medio o máximo de acuerdo con los siguientes criterios:

a. La intencionalidad de la persona responsable de la infracción.
b. La gravedad de los perjuicios ocasionados y la naturaleza de los mismos.
c. El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
d. El número de personas afectadas, la repercusión social de las infracciones y el grado de difusión de las actuaciones.
e. La discriminación múltiple o interseccional y la victimización secundaria.

f. El grado de participación en la comisión de la infracción.
g. El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas sobre la actuación o el comportamiento discriminatorios.
h. El beneficio económico que haya podido generar la infracción.
i. La existencia de coacción o represalias a la parte denunciante o a aquellos que han colaborado en el proceso por parte del condenado
j. La reparación por iniciativa propia del daño causado, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.
k. Si de la comisión de una infracción deriva necesariamente la comisión de otra u otras infracciones, debe imponerse la sanción correspondiente a la infracción más grave.

2. En todo caso, el establecimiento de sanciones pecuniarias deberá prever que la comisión de las infracciones tipificadas no resulte más beneficiosa para el infractor que el cumplimiento de las normas infringidas.

3. Si la infracción la comete quien tiene condición de autoridad, agente de esta, personal funcionario o empleado público de la persona infractora, la sanción se aplica en su grado máximo.

Artículo 46. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*

1. Las infracciones leves prescriben a los doce meses; las graves, a los tres años, y las muy graves, a los cuatro años, todas ellas a contar desde la comisión de la infracción.

2. Las sanciones leves impuestas al amparo de la presente Ley prescriben a los doce meses, las graves a los tres años, y las muy graves a los cuatro años, si son muy graves, todas ellas a contar desde la resolución administrativa firme.

Artículo 47*. Procedimiento sancionador.*

1. Sin perjuicio de los regímenes sancionadores específicos establecidos por la legislación sectorial, corresponde al Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación, la potestad de incoar e instruir los expedientes sancionadores por las

infracciones administrativas en materia de igualdad de trato y no discriminación, y la imposición de las correspondientes sanciones. Si este organismo específico, en el transcurso de la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe ponerlo en conocimiento de esta administración y trasladarle el correspondiente expediente.

2. En los casos en los que se inicie el procedimiento como resultado de una denuncia, el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación adoptará las medidas necesarias previstas en la legislación sobre protección del o la denunciante.

3. En los supuestos en que Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación considere que las infracciones pueden ser constitutivas de ilícito penal, deberá ponerlo en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal, procediendo a suspender el procedimiento sancionador hasta que se dicte sentencia firme o se declare el archivo de las actuaciones o la improcedencia de iniciarlas.

4. Una vez comunicada la resolución judicial si esta es estimatoria se dará por terminado el procedimiento sancionador. Si la resolución declara la inexistencia de ilícito penal o de responsabilidad se podrá reanudar el procedimiento sancionador quedando el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación vinculado por los hechos declarados probados en vía judicial. Mientras el procedimiento judicial esté en curso, la Administración puede adoptar cualquier medida cautelar destinada a evitar un mayor perjuicio.

5. La Dirección dependiente del Departamento con competencias en materia de diversidad y convivencia del Gobierno Vasco, y, de acuerdo con la propuesta de resolución adoptada por el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación deberá dictar, si procede, la resolución sancionadora correspondiente en el plazo de 6 meses desde la incoación del procedimiento.

Artículo 48. *Procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública.*

1. En los casos de infracciones tipificadas por la presente Ley en que se aporte al expediente sancionador un principio de prueba del que se infiera que la responsabilidad de la infracción puede recaer sobre una autoridad o cargo públicos, o bien sobre un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público, el órgano

administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de ello, debe adoptar las medidas provisionales pertinentes para poner fin a la situación de discriminación.

2. En el supuesto a que se refiere el apartado anterior, el órgano administrativo competente, además de instruir el procedimiento sancionador que proceda, debe iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario, de acuerdo con la legislación aplicable, respecto a los presuntos responsables de la infracción que tengan la condición de personal al servicio de las administraciones públicas.

3. Si la resolución de un procedimiento sancionador instruido en virtud de la presente ley imputa la responsabilidad de la infracción a una autoridad o cargo público o a personal al servicio de las administraciones públicas, la Administración correspondiente deberá iniciar de oficio el procedimiento de responsabilidad patrimonial. En este procedimiento los hechos declarados probados en la resolución sancionadora vinculan a la Administración.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición adicional primera. *Constitución del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.*

1. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley se procederá a la integración del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación de las funciones, entidades, organismos y servicios administrativos que se determinen, previa autorización de las Consejerías de Hacienda y Función Pública.

2. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley, a iniciativa de la Consejería competente en materia de diversidad y convivencia, el Gobierno aprobará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la estructura y organización y funcionamiento del Servicio Vasco de Igualdad de Trato y no la Discriminación.

Disposición adicional segunda. *Informe sobre disposiciones normativas vigentes y prácticas en las administraciones públicas vascas que menoscaben el deber de igualdad de trato y no discriminación.*

1. En el plazo de dos años desde que se constituya el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y no Discriminación, este deberá presentar un informe amplio e integral sobre aspectos contrarios al derecho de igualdad y no discriminación que puedan pervivir en las disposiciones normativas legales o reglamentarias, así como de las prácticas administrativas en el País Vasco que se acrediten como incompatibles con esta Ley.
2. Dicho Informe se elevará al Parlamento y al Gobierno Vasco para, en su caso, promover las modificaciones normativas o corregir las prácticas administrativas inadecuadas a los efectos de esta Ley.

Disposición adicional tercera. *Aplicación del régimen sancionador a los entes locales.*

1. Las disposiciones de esta Ley se aplican a los entes locales, entendiendo que los municipios que hayan regulado expresamente los supuestos discriminatorios incluidos en esta Ley mantendrán su potestad sancionadora, siempre que dicha regulación sea conforme con los parámetros establecidos por la presente ley.
2. Los entes locales pueden pedir la delegación de la potestad sancionadora regulada por la presente Ley, competencia que deberán ejercer en coordinación con el Servicio Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Disposición adicional cuarta

En el plazo de un año tras la entrada en vigor de la Ley se celebrará la sesión constitutiva del Consejo Vasco de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Disposición final primera. *Preeminencia de la legislación sectorial*

Las disposiciones de la presente Ley tienen carácter supletorio respecto de la legislación sectorial específica.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.