

XEDAPEN OROKORRAK

LEHENDAKARITZA

882

11/2014 DEKRETUA, otsailaren 11koa, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundeak» aitortzen duena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 41. artikuluan ezarritzen denez, lan eta gizarte arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaileak hartu ahal izango ditu berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera. Gutxienez, berdintasunari buruz diagnostiko bat eta jardura-plan bat egitea eskatzen da, bai eta plan hori egikaritzeko konpromisoa hartzea ere. Planak, beste neurri batzuen artean, lan-baldintzetan eta enpleguaren kalitatean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna bermatzeko neurriak jaso beharko ditu.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1998 Legearen esparruan, lehenago ere arautu zen berdintasunaren alorreko aitortzen, «Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetzak Erakundeak» izeneko figura sortu zuen azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren bidez, hain zuzen ere. Erregulazio hori aitzindaria izan zen kalifikazio bereizgarri horri dagokionez.

Figura hori ematen eta erabiltzen metatutako esperientzia oso positiboa izan da, eta, zalantzarik gabe, aitortzen horri eusteko premia dago, onuragarria baita. Izan ere, eguneroko bizitzak agerian uzten du emakumeek zenbat zailtasuni aurre egin behar dioten berdintasun eraginkorra eta benetakoa lortzeko bizitzaren eremu guztietan, eta, bereziki, gizarte eta lan eremuan.

Enpresek ere aldatzen ari den errealitate bati aurre egin behar diote, ziurtasunik gabeko inguru-needetan mantentzea eta haztea ahalbidetzen dieten kudeaketa-eredu berriak baliatuz. Testuinguru horretan, berrikuntzaren kudeaketa faktore estrategiko bihurtzen da erakundeentzat. Nola pertsonak hala baliabide ekonomiko eta teknikoak antolatu eta gidatzera bideratutako prozesuetan hartzen da kudeaketa hori, halako moldez non ideia berriak sortzea ahalbidetzen den, eta ideia horien ondorioz, prozesu, produktu eta zerbitzuak hobetzen diren eta berriak sortzen. Kudeaketan berdintasuna txertatzeak berrikuntza-elementu garrantzitsu bat dakar: beste gai batzuen artean, antolakundeko prozesu guztiak eta ematen dituen zerbitzuak eta produktuak beste ikuspuntu batetik berrikusten laguntzen du, beste balio batzuk txertatzen laguntzen, eta, baliabide eta talentu guztiak baliatuz, antolakundeko pertsona guztiak aintzat hartzen eta indartzen laguntzen du. Horretaz gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunari erantzutean enpresaren erantzukizun soziala gauzatzen da, justizia soziala handitzen laguntzen baitu eta erreprodukzio soziala ahalbidetzen baitu, eredu berdinzaleago batzuen bidez.

Euskal Autonomia Erkidegoak eskumen eskusiboa du emakumeen egoerari dagokionez eta auto-antolamenduari eta antolamendu horretatik eratorritako prozedura-arauak ezartzeari dagokionez, Autonomia Estatutuaren 10.6 eta 10.39 artikuluekin bat etorritik, hurrenez hurren.

Horretaz gainera, Konstituzioaren 14. artikuluko berdintasun-printzipioa oinarri hartuta, eta, bereziki, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzerakoan edo lan baldintzak ezar- tzerakoan egon behar duen berdintasun printzipioa kontuan hartuta, zeina Europar Batasunaren funtsezko printzipioa baita eta EB eratzeko itunetan eta garapen-araudietan jaso baitago, Eus- kal Autonomia Estatutuaren 9.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, euskal herri-aginteeek behar diren neurriak hartuko dituzte gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezko eta benetako izan daitezen baldintzak sustatzeko eta oztopoak desagerrarazteko; horrez gain, poli- tika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-alorretako bizitzan herritar guztien partaidetza bideratuko dute. Horregatik, administrazio-jardueraren testuinguru honetan, emakumeen eta gizonen berdin- tasunaren helburuan inplikatu nahi ditugu Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ehuna osatzen duten erakunde publikoak eta pribatuak, elementu dinamizatzaileak izan daitezen emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzeko Euskadiko politika, ekonomia, kultura eta gizarteko esparru guztietan, eta, bereziki, gizarte eta lan eremuan; horretarako, erakundeko langileen artean emakumeen eta gizonen berdintasuna errazten duten baldintzak sustatuko dituzte, eta antolamen- duan eta jardueraren egunerokotasunean berdintasuna eragozten duten oztopoak kenduko.

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikuluan ezarritakoaren arabera, diru-laguntzak lortzerakoan eta kontratuak esleitu eta gauza- tzerakoan, aitorpenak izango dituen ondorioak jasotzen dira, dagozkien oinarri arautzaileekin eta administrazio-klausula zehatzen pleguekin bat etorritik.

Premisa horiek oinarri hartuta, aitorpena arautzea planteatzen da une honetan, aitorpenaren figura sortu zenetik metatutako kudeaketaren ondoren beharrezkotzat jotzen diren zuzenketak egungo araudi-esparruan sartuz, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen erregelamendu-garapena betez.

Horregatik guztiagatik, aipatu kalifikazioaren aitorpena arautzen da. Kalifikazio hori lehenago ere bazegoen, baina, orain, beste eduki batez hornitu nahi da, Autonomia Erkidegoko agintari esku- dunek, esleitu zaizkien eskumenak baliatuz, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuan aitorpena eman diezaien «emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egiten duen erakundea» kalifikazioa merezi duten erakundeei.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio aitorpena ematea, dagokion admi- nistrazio-espeditatea izapidetu ondoren. Izan ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 9. artikuluan ezarritakoaren arabera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, taxutu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko ardura duena. Ema- kunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen arabera, Emakunderen xedea da emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzea –beneta- koa eta eraginkorra– Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturgintzaren eta gizartearen esparru guztietan; helburu du, beraz, emakumea baztertzeko modu oro deusezta- tzea; sexuen arteko berdintasuna bideratzeko baldintzak sustatzea; eta berdintasun hori –izatez eta zuzenbidez– osotasunez garatzeko dauden oztopoak kentzea.

Ondorioz, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritza Kontseiluaren propo- samena kontuan hartuta, Euskadiko Batzorde Juridikoak oniritzia emanda, eta Lehendakaritza proposatuta, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2014ko otsailaren 11ko bilkuran aztertu eta onartu ondo- ren, hauxe

XEDATZEN DUT:

1. artikulua.– Xedea eta helburua.

1.– Dekretu honen xedea «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortzen arautzea da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 41. artikuluan ezarritakoaren arabera.

2.– Aitorpen honen bidez, emakumeen eta gizonen berdintasuna ahalbidetzen duten baldintzak sustatu nahi dira, bai eta berdintasuna eragozten duten oztopoak kentzea ahalbidetzen dutenak ere; horretarako, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunaren alde gizariek eta lan-eremuan sor daitezkeen ekimenak bultzatuko dira, aipatu aitortzen bidez.

3.– Logotipo baten bitartez adieraziko da aitortzen. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde zuzendaritza ebazpen batez zehaztuko dira logotipoaren ezaugarriak. Logotipoa eta aitortzen izendapena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea», Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren jabetzakoak dira, eta marka gisa erregistratuko dira, Markei buruzko abenduaren 7ko 17/2001 Lege ezarritakoarekin eta alor horretan aplikatzeko den araudiarekin bat.

2. artikulua.– Betebehar orokorrak.

Dekretu honetan arautzen den aitortzen ondoren azaltzen diren betekizunak konplitzen dituzten erakunde publiko edo pribatuak eska dezakete, administrazio publikoek izan ezik. Betekizunak:

a) Jarduera Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) egin dute.

b) Erakundearen zuzendaritza eta administrazio-kudeaketa Euskal Autonomia Erkidegoan gauzatu behar dute. Horretarako, egoitza soziala Euskal Autonomia Erkidegoaren lurraldean egon behar da; bestela, lanlekuak Euskal Autonomia Erkidegoan egon behar dira, eta horien zuzendaritza- eta administrazio-organok antolamendu-aldaketak egiteko kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa izan behar dute, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jardueraren planak bete ahal izateko.

c) Langileak Euskal Autonomia Erkidegoan kontratatuta izan behar dituzte, erakundearen eremu soziolaboralean emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko jarduerak gauzatzeko behar den lanaldi, kontratu-modalitate eta langile kopuruarekin.

d) Gizarte Segurantzaren inskribatuta egon behar dute, eta hala dagokionean, formalki eratuta eta inskribatuta dagokion erregistro publikoan.

e) Eskararen aurreko hiru urteetan, irmo zehatu gabe egon behar dute, aukera-berdintasunaren eta bereizkeriaren ezaren arloan arau-hauspen larria edo oso larria egiteagatik, edo lan arloan oso arau-hauspen larria egiteagatik, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen Testu Bateginean xedatutakoarekin bat etorritik (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Testu Bategina).

f) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izan behar dituzte.

g) Emakumeen eta gizonen berdintasun areagotzea eta berdintasuna eragozten duten oztopoak kentzea ahalbidetzen eta sustatzen duten jarduerak egin behar dituzte; honako hauek hain zuzen:

1) Erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoak egitea, hurrengo artikuluan jasotako moduan.

2) Berdintasun-plana ezartzera behartuta dauden erakundeak, dela Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak aginduta, dela hitzarmen bidez aginduta: berdintasunerako plan bat egin izana; langileen ordezkariekin hori negoziatu izana; planeko hiru ekintza, behintzat, ezartzen hasita egotea; eta erakundeko zuzendaritza-organoak gainerakoa gauzatzeko konpromisoa izenpetzea.

3) Berdintasun-plana egitera behartuta ez dauden erakundeen kasuan: plana egitea; erakundeko zuzendaritza-organoak plana gauzatzeko konpromisoa hartzea; eta langileen ordezkariak (egonez gero) plana eta diagnostikoa kontsultatu zaiela egiaztatzea.

4) Onartutako diagnostikoaren eta planaren berri ematea langile guztiei.

5) Konpromiso esplizitu bat hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, lan-baldintzen alorrean, erakundearen antolamendu eta barne funtzionamenduaren alorrean, eta erantzukizun sozialaren alorrean. Konpromiso hori idatziz egiaztatu behar da, eta argitara eman behar da erakundeak normalean erabiltzen duen web-aren edo bitartekoen bidez.

6) Plana bultzatzeko arduradun bat izendatzea erakundeko langileen artean.

7) Neurri espezifikokoak ezartzea erakundearen barruan gertatutako sexu-jazarpenei eta sexuan oinarritutako jazarpenei aurre egiteko eta aurrea hartzeko.

3. artikulua.– Egoeraren diagnostikoa.

1.– Egoeraren diagnostikokoak beharrezkoa den informazioa islatuko du honako hauei buruz: erakundearen profila, jarduera-eremua eta ingurunearekin dituen harremanak; emakumeek eta gizonak erakundean dituzten lan-baldintzak, eta kultura-elementuei eta kudeaketari dagozkienak. Erakundean sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak hartzearen inguruan, erabaki egokia hartzea ahalbidetu behar du informazio horrek.

2.– Bereziki, aurreko analisia honako hauen ingurukoa izango da: emakumeen eta gizonen egoera organigraman (maila eta kategoria profesionalak, sailetan daukaten presentzia), ikasketa-maila, adina, familia-erantzukizunak, kontratu eta lanaldi mota, eta antzinasuna eta ordainsariak, kategoria profesionalen arabera. Sexuaren aldagaia kontuan hartuta aztertuko da beti, baita aniztasuna kontuan hartuta ere, 4/2005 Legean jasotakoaren arabera, horrela identifikatuko baitira askotariko bereizkeriaren egoerak (egonez gero).

3.– Halaber, erakundearen egoera gaurkotua erakusten duten datu objektiboetan oinarrituta, diagnostikoan honako hauek aztertu eta balioetsiko dira: hautaketa-politikak, karrera profesionalaren sustapena eta garapena, prestakuntza, ordainsariak, lan-osasuna, komunikazioa, eta bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzearen alorrekoa; halaber, genero-indarkeriaren eta sexu-jazarpen eta sexuaren ziozko jazarpen egoerak aztertuko dira. Horretaz gainera, erakundeak egiten dituen produktu eta zerbitzuak aztertu beharko dira, bai eta erakundearen beste plan eta politika batzuk ere.

4.– Aipatu politikek emakumeengan eta gizonengan desberdin eragiten duten jakitea ahalbidetu behar dute azterketa eta balioespen horiek.

4. artikulua.– Berdintasunaren alorreko jarduera-plana.

1.– Berdintasunaren alorreko jarduera-planean neurri zehatzak jaso behar dira, hobetu beharreko eremuei, alegia, egoeraren diagnostikoan jasotako analisisian eta balioespenean antzemandakoei erantzuteko neurriak, hain zuzen; horretarako, lor daitezkeen emaitzei dagokienez, aipatu neurriak eraginkorrak eta eragingarriak izan daitezen behar diren baliabideak ezarriko dira, eta plana ahalik eta bideragarriena izan dadin bermatuko da.

2.– Berdintasunaren alorreko jarduera-planak elementu eta ezaugarri hauek izan behar ditu:

a) Esku-hartze eremuka egituratu behar da; eremuetan, planteatzen diren helburuak lortzeko programatutako helburuak eta ekintza zehatzak jasoko dira.

b) Urte anitzekoa izan behar da, eta denboran zehaztua.

c) Aurrekontua eta ekintza bakoitza gauzatzearen ardura duten sailak.

d) Emakumeen eta gizonen desberdintasunak murrizteari buruz espero diren emaitzak.

e) Jarraipen-sistema eta planaren ebaluazioa.

f) Erakundearen planaren ezarpen, jarraipen eta ebaluazioaz arduratuko den batzordea (kideen sexua eta karguak).

g) Kanpo proiektzioa, berdintasuna bultzatzen duen erakunde izateari buruzko jardueri, kanpo kontratazioari, erosketei eta zerbitzuak eta produktuak eskaintzeari dagokienez.

5. artikulua.– Eskabideak aurkeztea.

1.– Bigarren xedapen iragankorrean ezarritakoa eragotzi gabe, erakunde interesdunak izapidetze elektronikoz baliatu daitezke prozedura honen izapideak egiteko, kontsultatzeko eta eskatzeko. Izapidetze elektronikoa arau hauetan jasotzen da: 21/2012 Dekretua, otsailaren 21ekoa, Administrazio Elektronikoa; 72/2008 Dekretua, apirilaren 29koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomiadunen erregistroen sorrera, antolaketa eta funtzionamenduari buruzkoa.

2.– Izapideak bide elektronikoz edo aurrez aurre egiteari buruzko zehaztasunak, eskabide-ereduak eta behar den beste dokumentazio guztia, baita eskabideak aurkeztu ondoko izapideak ere, Eusko Jaurlaritzaren egoitza elektronikoz eskuratu daitezke. Hori guztia Administrazio Elektronikoari buruzko otsailaren 21eko 21/2012 Dekretuaren arabera egingo da.

3.– Eskabideak urte osoan zehar aurkez daitezke, denbora-mugarik gabe.

6. artikulua.– Eskabidearekin batera aurkeztu behar diren dokumentuak.

1.– Eskabideekin batera, agiri hauek aurkeztu behar dira:

a) Eskabide eredia, behar den eran betea, dekretu honen I. eranskinaren arabera; beren-beregi adierazi behar da erakundearen nork izango duen plana bultzatzeko ardura.

b) Berdintasunaren alorreko diagnostikoaren eta jarduera-planaren memoria, dekretu honen II. eranskinaren arabera.

c) Erakundearen estatutuak edo erakundearen legezko ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena, aditzera emateko EAEn dauden lanlekuek antolamendu-aldaketak egiteko kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa dutela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jarduera-planak bete ahal izateko.

d) Berdintasunaren alorreko egoera-diagnostikoaren eta jarduera-planaren testu osoa, 3. eta 4. artikuluetan hurrenez hurren aipatu edukiekin bat.

e) Konpromiso esplizitua emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrari buruz, lan-baldintzei buruz, erakundeko antolamendu eta barne funtzionamenduari buruz eta erantzukizun sozialari buruz, dekretu honen 2.g) artikuluaaren bosgarren puntuaren ezarritakoaren arabera.

f) Plantilla zenbat langilek osatzen duten froga bidez egiaztatzen duen dokumentazioa. Eskuarki, Gizarte Segurantzaren kotizazio-orriak (TC1 eta TC2 ereduak), eskabidearen aurreko hilekoak.

g) Gizarte Segurantzako inskripzioa, eta hala dagokionean, dagokion erregistro publikokoa.

h) Erantzukizunpeko adierazpena: aukera-berdintasunaren eta bereizkeriaren ezaren arloan arau-hauspen larria edo oso larria egiteagatik, edo lan arloan oso arau-hauspen larria egiteagatik, eskaeraren aurreko hiru urteetan, irmo zehatu gabe egoteari buruzkoa (dekretu honen 2 e) artikulua), dekretu honen III. eranskinaren arabera.

i) Erakundeak beste administrazio publiko batzuen antzeko aitortpena jaso badu edo hori eskatu badu, eskabidearen kopia aurkeztu beharko du, edo aitortpena eman zaiola egiaztatzen duen ebazpenarena.

j) Onartutako diagnostikoaren eta planaren berri langile guztiei eman zaiela egiaztatzen duen agiria.

k) Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko neurri espezifikoak.

l) Erakunde eskatzaileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egindako ibilbidea eta lana hobeto ezagutzen laguntzen duen beste edozein agiri.

m) Horrez gain, erakunde eskatzailean egindako eta/edo abian jarritako berdintasunerako jarduera-planari buruz erakundeko langileen ordezkariak egindako txostena aurkez daiteke, nahi izanez gero.

n) Eskabidearekin batera aurkezten diren dokumentu guztien zerrenda, dekretu honen V. eranskinaren arabera.

2.– Aurreko paragrafoan adierazitakoaz gain, berdintasun plan bat egin eta ezartzeko beharra legez, hitzarmenez edo beste modu batez ezarrita badago, dokumentazio hau aurkeztu beharko da:

a) Lortutako akordioa edo akordioa negoziatzeko nahia jasotzen duten dokumentuen kopia.

b) Erakundearen ezarritako berdintasunaren aldeko neurriei buruzko balantzea edo txostena; lan-baldintzei, antolamendu ereduari, erakundearen gizarte-erantzukizunari, eta erakundearen eskaintzen diren produktu eta zerbitzuen hedapen eta publizitateari dagozkion neurriak, hain zuzen ere.

c) Planean jasotako neurri guztiak ezartzeari buruz erakundeko zuzendaritza-organoak hartutako konpromisoa, dekretu honen IV. eranskinaren arabera.

3.– Artikulu honen lehen paragrafoan adierazitakoaz gain, berdintasun plan bat egin eta ezartzeari buruzko legezko, hitzarmenezko edo beste modu bateko betebeharririk ez badago, dokumentazio hau aurkeztu beharko da:

a) Plana ezarriko dela adierazteko, erakundeko zuzendaritza-organoak hartutako konpromisoa, dekretu honen IV. eranskinaren arabera.

b) Langileen ordezkariari (egonez gero) plana eta diagnostikoa kontsultatu zaiela egiaztatzen duen agiria.

7. artikulua.– Eskabideak zuzentzea.

Diru-laguntzarako eskabideak behar bezala betetzen ez badira edo aurreko artikuluan eskatutako agiriren bat falta badute, Erakundeak falta den agiria aurkezteko edo antzemandako hutsa zuzentzeko eskatuko dio eskatzaileari, eta horretarako, hamar eguneko epea emango dio jakinarazpena egin eta biharamunetik aurrera. Horrez gain, ohartarazten zaio eskatutakoa egin ezean, eskaera ezetsi egingo dela, aurretiaz ebazpena eman ondoren, azaroaren 26ko 1992/26 Legearen 42. artikuluan agindutakoari jarraiki (30/1992 Legea, Herri Administrazioen Araubide Juridiko eta Administrazio Prozedura Erkidearena).

8. artikulua.– Ebaluazio Batzordea.

1.– Hautaketa batzorde bat eratuko da aurkeztutako eskaerak aztertzeko eta ebaluatzeko. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko kide hauek osatuko dute:

- Batzordeburua: Emakundeko-Emakumearen Euskal Erakundearen Idazkari nagusia.
- Batzordekideak:
 - Programa eta Prestakuntza Arloko arduraduna
 - Aholkularitza Juridikoko Arloko arduraduna.
 - Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren arloko teknikari bat, Programa eta Prestakuntza Arloko arduradunak izendatua.
- Idazkaritza: Aholkularitza Juridikoaren arduraduna.

Batzordea trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten kideez osatzea eta emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izatea sustatuko da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 2.7 eta 23. artikuluekin bat etorritik.

2.– Ebaluazio Batzordeak egiaztatuko eta ebaluatuko du dokumentazioa, hurrengo artikuluan ezartzen diren balorazio-irizpideei jarraituz, eta, egokitzat joz gero, beste administrazio publiko batzuei txostenak eskatu ahal izango dizkie, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari aitortzen eskatzen dioten erakundeen inguruan.

3.– Ebaluazio Batzordeak ebazpen-proposamena helaraziko dio Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariari, 10. artikuluan ezarritako ondorioetarako.

4.– Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen II. tituluko bigarren kapituluan kide anitzeko organoari buruzkoan xedatutakoak aginduko du Ebaluazio Batzordearen funtzionamenduan.

9. artikulua.– Balorazio irizpideak.

1.– Erakundearen dimentsioa eta, bereziki, erakunde txiki eta ertainen ezaugarri bereziak kontuan hartuta, aitortzen emateko, bereziki aitortzen hartuko dira lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna bermatzeko jarduerak, eta enpleguarena kalitateari dagozkionak.

2.– Zehazki, alderdi hauek balioetsiko dira funtsean:

A) Egoeraren diagnostikoari buruzko alderdi orokorrak.

1) Erakundea osatzen duen langile guztiei buruzko datuak, sexuaren arabera berezita: adina, erakundearekin duen lotura mota, mailak, taldeak, kategoriak edo lanpostuak, eta azken urteetan izandako bilakaera.

2) Erakundea osatzen duen langileen ordainsariei buruzko datuak, sexuaren arabera berezita: adina, erakundearekin duen lotura mota, mailak, taldeak, kategoriak edo lanpostuak, eta azken urteetan izandako bilakaera.

3) Diagnostikoan zenbateraino txertatu diren emakumeen eta gizonen aniztasunari buruzko adagaiak, aniztasun funtzional eta kulturalari dagokionez, bereziki.

4) Hautaketa, sustapen, prestakuntzari buruzko prozesuak eta ordainsariak aztertzea eta baloratzea, genero ikuspegitik.

5) Erakundearen produktuak eta zerbitzuak aztertzea, genero-ikuspegitik.

6) Diagnostikoan langileen ordezkariak egonez gero eta langile guztiek parte hartzea.

7) Diagnostikoaren argitasuna eta zorrotasuna, emakumeengan eta gizonengan sortutako eragin desberdina identifikatzean, erabilitako metodologian eta baliabideetan, eta datuetan eta azterketetan emandako azalpen eta justifikazioetan.

8) Diagnostikoa egiteko, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskuragarri jarritako metodologiak erabiltzea.

9) Diagnostikoan kualifikazioa duten pertsonak parte hartzea, lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatuta daudenek, hain zuzen ere.

B) Berdintasunaren alorreko jarduera-planari buruzko alderdi orokorrak.

1) Argitasuna eta zorrotasuna berdintasunaren alorreko jarduera-plana osatzen duten neurriak diseinatzerakoan, lortu nahi diren helburuak definitzerakoan, eta plana ezartzeko eta garatzeko baliabideetan.

2) Berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak egokitzea, hobetu beharreko eremu nagusiei, alegia, diagnostikoan antzemandakoei, erantzuteko.

3) Plana erakundearen sexuaren ziozko bereizkeriei aurre egiteko helburura egokitzea, eta desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko hartu diren neurrien sakontasuna.

4) Berdintasunaren alorreko jarduera-plana osatzen duten neurrien proportzionaltasuna eta arrazionaltasuna, kontuan hartuta helburu, bitarteko eta ezarritako epeen arteko oreka.

5) Beste erakunde batzuek garatutako antzeko jarduerekin koordinatzeko aukera, jardueraren sektore berean edo sektoretan, bereziki.

6) Berdintasunaren alorrean enpresak hartu duen konpromisoan nola langileen ordezkariak -egonez gero hala langile guztiak inplikatzeko.

7) Langileen ordezkariak -egonez gero eta langile guztiek parte hartzea berdintasunaren alorreko jarduera-plana osatzen duten neurriak diseinatzerakoan, baita plana kontrolatu eta ebaluatzerakoan ere.

8) Berdintasunaren alorreko jarduera-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatzerakoan kualifikazioa duten pertsonak parte hartzea, lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatuta daudenek, hain zuzen ere.

9) Berdintasunerako komite edo batzorde espezifikoak sortzea berdintasunaren alorreko jarduera-planaren garapena zaintzeko; komite edo batzorde horiek orekatuak izango dira, ordezkaritza adierazgarria dutenak eta plantillaren legezko ordezkariak partaide dituztenak.

10) Erakundeak edo erakundeko zuzendaritza-organoak berdintasuna -benetakoa eta eraginkorra lortzeko hartuko konpromisoa.

11) Emakumeen aldeko eta bereizkerien kontrako ekintza positiboko neurrien diseinua, ezarpena eta bilakaera.

12) Emakumeen eta gizonen artean bereizkeria-egoerak desagerrarazten eta prebenitzen laguntzen duten neurri berritzaileak hartzea.

13) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan aritzea emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko programetan eta ekintzetan.

14) Genero-ikuspegia txertatzea erakundeak eskaintzen dituen produktuetan eta zerbitzuetan.

C) Enplegua lortzeari eta lan-baldintzei buruzko alderdiak:

1) Berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipiora egokituta aplikatzea enplegua lortzeko eta lanbide-sustapena lortzeko irizpideak, zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerei bide ematen ez dienak, hain zuzen.

2) Zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak ezabatu eta prebenitzea ahalbidetzen duten lanbide-sailkapenaren eta ordainsarien sistemak eta irizpideak aplikatzea.

3) Lan-denbora antolatzeko neurriak ezartzea (besteak beste, lanaldiak eta ordutegiak, txandak eta oporrak), bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza erantzukidetasunez uztartzea ahalbidetzen dutenak; edo xede berarekin beste neurri batzuk ezartzea, betiere emakumeek enplegua izaten jarrai dezaten errazten badute.

4) Prestakuntza-eskaintza bat abian jartzea: emakumeen kualifikazio-gabeziak konpontzea ahalbidetzen duena eta emakume gutxiegia dauden lanpostuetara iristea batez ere, erantzukizun, aniztasun, sormen eta ordainsari handiak dituzten lanpostuetara iristea ahalbidetzen duena.

5) Lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikokoak ezartzea: jokabide-kodeak, jazarpenaren alorrean egin daitezkeen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko jarduera-protokoloak, eta langileak eta horien ordezkariak sentsibilizatzea eta prestatzea.

6) Laneko arriskuak prebenitzeko politikak ezartzea, aurrerakoiak eta berritzaileak, amatasunari, aitatasunari eta eradoskitzeari dagokienez, bereziki.

7) Emakumeen presentzia, erakundeko erabakimen-eremuetan.

8) Emakumeen presentzia, eduki teknologiko, tekniko eta zientifiko handia duten lanpostuetan, besteak beste.

9) Emakumeen eta gizonen artean berdintasuna -benetakoa eta eraginkorra lortzera bideratutako berrikuspen-neurriak ezartzea lan-harremanen eremuetan, hala nola, lan-absentismoa eta hori zigortzeko aukera, auziak ebazteko prozedurak, prestakuntza-politikak, lanbide-arriskuak prebenitzeko politikak, enpleguaren kalitateari buruzko konpromisoak, plantilla mantentzea eta berregituratzea, eta hobekuntza eta onura sozialak, besteak beste.

10) Berdintasunaren alorreko jarduera-planari buruzko, eta, bereziki, bereizkeriaren kontrako babes-mekanismoei buruzko eskubideak eta ahalmenak eraginkorki hedatzea eta bermatzea.

11) Neurriak hartzea, gizonek erantzukidetasunerako bidean aurrera egin dezaten.

12) Emakundek diseinaturiko ereduak hartzea eta egokitzea.

D) Erakundeen antolamendu-ereduari eta gizarte-erantzukizunari buruzko alderdiak:

1) Berdintasunari eta bereizkeriarik ezari buruzko sentsibilizazioa, prestakuntza eta informazioa, nola erakunde osoarentzat hala lanbide talde edo profil jakin batzuentzat.

2) Berdintasun unitateak, arduradunak edo agenteak egotea antolamendu- eta zuzendaritza-eremuetan, edo lan-harremanen beste eremu batzuetan.

3) Aniztasuna kudeatzeko neurriak txertatzea.

4) Erakundearen irudiari, hizkeraren erabilerari eta sexismorik gabeko publizitateari buruzko politika, bereizkeria-egoerak ezabatzen eta prebenitzen laguntzeko.

5) Berdintasunaren alorreko gizarte-erantzukizuneko jarduerak ezartzea: ekonomia, merkataritza, lan eta asistentziaren alorreko neurriak eta bestelakoak, erakundearen baitan edo erakundearen gizarte-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-baldintzak sustatzeko.

6) Hirugarrenekin (besteak beste, hornitzaile, bezero, erabiltzaile, kontratista eta azpikontratista eta enpresaren talde bateko kideekin) gauzatzen diren harremanetan benetako berdintasunaren alde egiteko konpromisoa hartzea.

7) Tratu-berdintasuna eta bereizkeriarik eza txertatzea enpresaren kulturen eta beste plan batzuetan (plan estrategikoak, kalitate-planak, segurtasun-planak eta lan-osasuneko planak, etab.).

8) Emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzen bereziki laguntzen duen beste edozein alderdi.

10. artikulua.– Ebazpena.

1.– Eskabideak Balorazio Batzordeak ebaluatuko ditu, aurreko artikuluan aipatutako balorazio-irizpideen arabera. Gero, proposamena aurkeztuko dio Erakundeko zuzendariari. Zuzendariak, prozedura amaitzeko, esanbidezko ebazpena hartuko du, zeina erakunde interesdunari jakinaraziko zaion; nolana ere, ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

2.– Ebazpena arrazoitua izango da balorazio-irizpideei dagokienez, eta aitortpena erabiltzeko baldintzak eta ahalmenak adieraziko ditu, baita baliozkotasuna, jarraipena eta indarraldiari eragin diezaioketen inguruabarrak ere, hala nola, aitortpenaren indarraldiaren galera eta aitortpenari uko egitea.

3.– Ebazpena ebazteko eta jakinarazteko epea sei hilabetekoa izango da gehienez ere, eskabidea aurkeztu eta biharamunetik aurrera. Epe hori igaro ondoren, aitortpena jasotzeko eskabidea baietsi egin dela esan nahiko du, 30/1992 Legearen 43.1 artikuluan ezarritako ondorioetarako (30/1992 Legea, Herri Administrazioen Araubide Juridiko eta Administrazio Prozedura Erkidearena).

4.– Aitortpenaren baliozkotasuna iraunkorra da; nolana ere, bi urtean behin jarraipena egingo zaio dekretu honen 14. artikuluan jaso bezala, eta gerta liteke baliozkotasuna galtzea edo horri uko egitea.

11. artikulua.– Aitortpena ematea.

«Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortpenarekin batera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aitortpena egiaztatzen duen plaka bat emango du, horretarako deitutako ekitaldi publiko batean, zeinak dagokion seriotasuna eta hedapena izango duen.

12. artikulua.– «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortpenaren erabilpenak.

1.– Hargatik eragotzi gabe erregelamenduz edo administrazio-egintzen bidez ezar daitekeena -hala nola, diru-laguntzetarako neurriak, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortpena lortzeak erabilera-baldintza hauek ekarriko ditu:

a) Aitortpena erakundearen merkataritza-trafikoan erabiltzea, eta irudiko ekintza korporatibo orotan, eta, oro har, publizitate-ekintzetan, aitortpena indarrean den artean, eta datozen artikuluetan ezarritako baldintzen arabera.

b) Aitortpena balioespen-elementutzat eta erakundearen genero-ikuspegia txertatuta dagoela egiaztatzen duen elementutzat hartzea, diru-laguntza publikoak lortzeko ondorioetarako, diru-laguntzen oinarri arautzaileekin bat, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 35. artikuluan eta otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

c) Kontratu-prestazioaren izaeraren eta ezaugarrien arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.2 eta 3 artikuluekin bat etorritik, dekretu honetan araututako aitortpenak honako hauek egiazta ditzake: antolakundearen berdintasun-plan bat dagoela eta aplikatzen dela, berdintasunaren aldeko politika bat garatzeko konpromisoa hartu dela, eta enpresan emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzeko neurriak aplikatzen direla; dena den, inguruabar horiek beste edozein bidez ere egiaztatu daitezke.

d) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak berdintasunaren alorreko aitortpena jaso duten erakundearen publizitatea eta instituzio-zabalkundea egitea.

2.– Aitortpena ematea bateragarria izango da emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzearekin lotutako beste bereizgarri edo sari batzuekin, izan beste administrazio publiko batzuek eta administrazio horiei atxikitako edo haien mendeko ente publikoek emandakoak, izan erakunde pribatuak -atzerrikoak ere bai emandakoak.

13. artikulua.– «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitortpena erabiltzeko baldintzak.

1.– Dekretu honetan araututako aitortpena jasotzen duten erakundeek aktiboki sustatu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra, bereziki berdintasunaren alorreko jardueraren osatzen duten neurriak aitortpena ematea justifikatzen dutenak betetzen eta hobetzen.

2.– Aitortpena erabiltzeko, baldintza hauek bete behar dira:

a) Aitortpena eman zaion erakundeak ebazpena eta ebazpena argitaratu den Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria aipatuko ditu.

b) Aitortpenaren erabilera berdintasunaren alorreko jardueraren iraupenari loturik dago, bai eta -segimenduari, aitortpena galtzeari edo baliogabetzeari eta uko egiteari buruz- dekretu honetan araututako denbora-ondorioei ere.

c) Aitortpena eman zaion erakundeak ezingo du aitortpena erabili Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aitortpena baliogabetu edo galtzeari edo aitortpenari uko egiteari buruz ezarritako baldintzen aurkara.

d) Aitortpena erabiltzeko, erabat bete beharko da aplikatzekoa den araudia, publizitatearen alorrean, bereziki.

14. artikulua.– Jarraipena.

1.– Aitorpena iraunkorra den arren, emandako aitorpenak indarrean jarrai dezan, lankidetzarako erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko ekintzak gauzatzen jarraitzen duela egiaztatzea behar du Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, bi urtean behin. Aitorpena eman zenetik bi urte igaro ondoren, hurrengo urteko lehen hiruhilekoan egingo da lehen jarraipena, eta horrela hurrenez hurren, ondorengoko bi urtean behingo jarraipenetan.

2.– Horretarako, erakundeak jarraipen-txosten bat egin behar du aurreko urteetan abian jarritako ekintzei buruz eta horiek egoeraren diagnostikoaren adierazleetan izandako ondorioei buruz. Txostenean egiaztatzea egin behar da aldi horretako planean diseinatutako ekintzen % 70 baino gehiago gauzatu dela, baita diagnostikoan jasotako abiaburu-adierazlearen egoeran izandako aurrerabideak ere, baldintza horiek ez betetzea justifikatzen duten arrazoi objektiboak daudenean salbu.

3.– Hala ere, epe arrunt hori luzatu egin daiteke, txostena aurkezteko aparteko epe bat emanez: gehienek ere, 30 egun natural gehiago emango dira, betiere behar bezala justifikatzen bada eta hasieran jarritako epea agortu baino lehen eskatzen bada.

4.– Plan bakoitzean zehaztutako indarraldia amaitzen denean, aitorpenarekin jarraitu ahal izateko, erakundeak honako hauek aurkeztu behar ditu: egoeraren diagnostiko eguneratua eta berdintasunaren alorreko jardura-plan berria; aurreko planean jasotako neurriak urte horietan ezartzean eragindako ondorioei buruzko balioespina eta aurreko diagnostikoan aztertutako adierazleetan izandako ondorioena.

15. artikulua.– Aitorpena galtzea edo baliogabetzea.

1.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak zuzendaritza, ofizioski edo alde batek eskatuta, aitorpena eman zaion erakundeak entzunaldia eman ondoren, aitorpena baliogabetu dezake, arrazoi gutxiak ebazpen baten bidez, zeina Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den.

Hona hemen prozedura:

a) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak zuzendaritzak aitorpena baliogabetezko prozedurari ekin zaiola eta zergatik ekin zaion jakinaraziko dio erakunde interesdunari.

b) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak zuzendaritzak prozeduraren instrukzioa jakinaraziko dio erakunde interesdunari, eta 15 egun baliogabetezko epea emango dio alegazioak aurkezteko.

c) Alegazioak jaso ondoren edo alegaziorik egin gabe epea amaitu ondoren, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak zuzendaritzak amaitutzat joko du prozedura, ebazpen baten bidez. Ebazpen horrek administrazio-bidea amaituko du.

2.– Aitorpena kasu hauetan baliogabetu daiteke:

a) Erakundeak bi urtean behin egin beharreko jarraipen-txostena ez bidaltzea dagokion eran eta ohiko epean, eta, hala dagokionenean, ezarritako ezohiko epean; eta jardura-plan berria ez bidaltzea aurreko plana bukatu ondoko urtearen barruan.

b) Bi urtean behingo jarraipen-txostenek ekintzak behar beste gauzatu ez direla ikusten bada, eta abiaburuko adierazleetan aurrerabiderik ikusten ez bada, horretarako arrazoi objektiborik egon gabe.

c) Aitorpena emateko baldintzak funtsean aldatzen badira, eta horren ondorioz, aitorpena ematea justifikatu zuten berdintasun-parametroak funtsean okertu baldin badira.

d) Aitorpena eskatzeko beharrezkoak diren betekizunen bat bete gabe uzten bada.

e) Erakundean aipatu balorazio-irizpideekin bateraezinak diren inguruabarrak edo baldintzak gertatzen edo ikusten badira, edo emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eragin-korraren lortzearen kontrakoak.

f) Aitorpena ematek eratorriko betebeharrak bete gabe uzten badira larriki edo behin eta berriz, erakundeak legez kanpoko publizitatea egiten duenean, bereziki.

3.– Berdintasunaren alorreko aitorpena baliogabetzeak aitorpenetik eratorritako ahalmenak galtea ekarriko du. Dekretu honen 12.1 artikuluan aipatutako ahalmenen kasuan.

4.– Aitorpena baliogabetzen zaion erakundeak ez du aitorpena eskatzerik izango 3 urtean. Aitorpena bigarren aldiz baliogabetzen bada, erakundeak 10 urtean ezingo du aitorpena emateko prozeduretan parte hartu. Salbuespenez, atal hori ez da aplikatuko aitorpena baliogabetzeko arrazoia izan denean erakundearen izena aldatzea, bat-egiteak, banaketak edo izaera juridikoari dagokionez gertatzen den beste antzeko aldaketaren bat.

16. artikulua.– Aitorpenari uko egitea.

1.– Aitorpena eman zaion erakundeak aitorpenari uko egin diezaioke, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokion eskabidea eginez.

2.– Eskatutako ukoa onartuz gero, aitorpenetik eratorritako ahalmenak galduko dira, ebazpen baten bidez, zeina Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den.

3.– Erakundeak eman zaion aitorpenari uko eginez gero, 2 urtean ez du aitorpena eskatzerik izango.

17. artikulua.– «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitorpena jaso duten erakundearen erregistroa.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Erregistro Publiko bat izango du, emandako, jarraitutako eta baliogabetutako aitorpenak eta uko egindako aitorpenak dekretu honetan arautuak jasotzeko.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

1.– Azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren babesean «Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» aitorpena eman zaien erakundeek aipatu aitorpena erabiltzen jarrai dezakete urtebetez, dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen deneetik hasita.

2.– Ondorio horietarako, aitorpena indarrean izaten jarraitu nahi duten erakundeek eskabide bat aurkeztu beharko dute indarrean den dekretuaren babesean, aipatu epean; hala egin ezean, aitorpena baliogabetzeko prozedurari ekingo zaio.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Erakunde interesdunek eskabideak eta eskatzen den dokumentazioa zuzenean aurkez dezakete Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundean (Manuel Iradier kalea, 36 zk.; 01005

2014ko otsailaren 24a, astelehena

Vitoria-Gasteiz), edo, bestela posta ziurtatuz bidal dezakete Erakundera, dekretu honen I. eranskinean ezarritakoaren arabera; izapidetze telematikoa ere baliatu dezakete, dekretu honetan araututako aitortpenaren prozedura garatzeko behar diren baliabide teknikoak garatzen direnean.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da azaroaren 8ko 424/1994 Dekretua, «Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» figura sortzen duena.

AZKEN XEDAPENA.– Indarrean sartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2014ko otsailaren 11n.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

2014ko otsailaren 24a, astelehena

I. ERANSKINA, 11/2014 DEKRETUA, OTSAILAREN 11KOA

«EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LANKIDETZA ERAKUNDEA» AITORPENA IZATEKO
ESKABIDEA

1.– Erakundearen datuak:

Izena edo sozietatearen izena:			
Forma juridikoa:		IFZ:	
Sozietatearen helbidea:			PK:
Herria:		Probintzia:	
1. tel.:	2. tel.:	Faxa:	
E-maila:		Web-orrialdea:	

Legezko ordezkaria:	
Kargua:	IFZ:

EJSN kodea:
Jarduera-sektorea:
Sozietatearen helburua:

Erakundearen plana bultzatzeko ardura duena:		
Kargua:	1. tel.:	E-maila:

Erakundeak zenbat langile dituen:		
Gizonak:	Emakumeak:	Guztira:
Zenbat etorkin dauden:		
Gizonak:	Emakumeak:	Guztira:
Aniztasun funtzionala duten pertsonen kopurua:		
Gizonak:	Emakumeak:	Guztira:

Ba al dago erakundearen langileen legezko ordezkariarik? Bai <input type="checkbox"/> Ez <input type="checkbox"/>		
Ba al duzu administrazio publikoren batek emandako berdintasun-bereizgarririk?		
Bai <input type="checkbox"/> Zein?.....		
Ez <input type="checkbox"/>		

II. ERANSKINA, 11/2014 DEKRETUA, OTSAILAREN 11KOA

BALORAZIO-IRIZPIDEETAN OINARRITUA, BERDINTASUNARI BURUZKO PLANAREN ETA
DIAGNOSTIKOAREN MEMORIA

a) Egoeraren diagnostikoari buruzko alderdi orokorrak:

1.– Erakundea osatzen duten langile guztiei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita aurkezten al dira? Datuak: adina, erakundearekin duen lotura mota, mailak, taldeak, kategoriak edo lanpostuak, eta azken urteetan izandako bilakaera.	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Adierazle nagusien justifikazioa eta laburpena, sexuaren arabera bereizita: – Plantillan dauden emakumeen eta gizonen %. – Emakumeen eta gizonen %, sailka. – Ardura-karguetan dauden emakumeen eta gizonen %. – Emakumeei eta gizonei egindako kontratu mugagabeen %. – Kontratu mugagabea duten emakumeen eta gizonen %. – Kontratu partziala egin zaien emakumeen eta gizonen %. – Kontratu partziala duten emakumeen eta gizonen %.		
2.– Erakundea osatzen duten langileen ordainsariari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita ematen al dira? Datuak: adina, erakundearekin duen lotura mota, mailak, taldeak, kategoriak edo lanpostuak, eta azken urteetan izandako bilakaera.	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Adierazle nagusien justifikazioa eta laburpena: – Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata. – Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata, kategoria profesionalaren arabera.		
3.– Emakumeen eta gizonen aniztasunari buruzko aldagaiak, aniztasun funtzional eta kulturalari dagokionez, bereziki. Sartu al dira aldagai horiek diagnostikoan?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
4.– Hautaketa, sustapen eta prestakuntzari buruzko prozesuak eta ordainsariak genero ikuspegitik aztertu eta baloratu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
5.– Erakundearen produktuak eta zerbitzuak genero-ikuspegitik aztertu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
6.– Diagnostikoan langileen ordezkariak -egonez gero- eta langile guztiek parte hartu al dute?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
7.– Emakumeengan eta gizonengan sortutako eragin desberdina identifikatzeari, erabilitako metodologia eta baliabideei, eta datuetan eta azterketetan emandako azalpen eta justifikazioei dagokienez, diagnostikoa argiro eta zorrotz egin al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2014ko otsailaren 24a, astelehena

8.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskuragarri jarritako metodologiak erabili al dira diagnostikoa egiteko?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

9.– Lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatu kualifikazioa duten pertsonak parte hartu al dute diagnostikoa egiten?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

b) Berdintasunaren alorreko jarduera-planari buruzko alderdi orokorrak:

1.– Lortu nahi diren helburuak eta plana ezartzeko eta garatzeko baliabideak definitzerakoan, berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak argiro eta zorrotz diseinatu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2.– Berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak egokiak al dira hobetu beharrekoak diren eremu nagusiei, alegia, diagnostikoan antzemandakoei erantzuteko?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

3.– Plana erakundearen sexuaren ziozko bereizkeriei aurre egiteko helburura egokitzen al da eta desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko neurri sakonik hartu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

4.– Helburu, bitarteko eta ezarritako epeen arteko oreka kontuan hartuta, proportzionalak eta arrazoizkoak al dira berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

5.– Badago koordinaziorik beste erakunde batzuek garatutako antzeko jarduerekin, bereziki, jardueraren sektore berean edo berberetan?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

6.– Langileen ordezkariak –egonez gero- eta langile guztiek parte hartu al dute berdintasunaren alorreko jarduera-plana osatzen duten neurriak diseinatzen, eta horiek kontrolatu eta ebaluatzen?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

7.– Lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatu kualifikazioa duten pertsonak parte hartu al dute berdintasunaren alorreko jarduera-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatzen?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2014ko otsailaren 24a, astelehena

8.– Berdintasunaren alorreko jarduera-planaren garapena zaintzeko, sortu al da –orekatua den, ordezkari adierazgarria duen eta plantillaren legezko ordezkariak partaide dituen– berdintasunerako komite edo batzorde espezifikorik ?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

9.– Erakundeak edo erakundeko zuzendaritza-organoak konpromisorik hartu al du benetako berdintasun eraginkorra lortzeko?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

10.– Emakumeen aldeko ekintza positiboko neurriak diseinatu eta ezarri al da? eta horren jarraipenik egin al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

11.– Emakumeen eta gizonen artean bereizkeria-egoerak desagerrarazten eta prebenitzen laguntzen duten neurri berritzaileak hartu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

12.– Emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko programetan eta ekintzetan, lankidetzarik izan al da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin ?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

13.– Erakundeak eskaintzen dituen produktu eta zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzeko neurriak sartu al da planean?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

c) Enplegua lortzeari eta lan-baldintzei buruzko alderdiak:

1.– Zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerei bide ez emateko, enplegua lortzeko eta lanbide-sustapena lortzeko irizpideak berdintasunari eta bereizkeriarik ezaren printzipiora egokituta aplikatu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2.– Zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak ezabatzea eta prebenitzea ahalbidetzen duten lanbide-sailkapenerako eta ordainsarierako sistema eta irizpiderik aplikatu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

3.– Ezarri al da lan-denbora antolatzeko neurriak (besteak beste, lanaldiak eta ordutegiak, txandak eta oporrak), lan-bizitza eta familia-bizitza erantzukidetasunez uztartzea ahalbidetzen duenik? edo xede bera duen beste neurriak ezarri al da, betiere emakumeek enplegua izaten jarrai dezaten errazten duenik?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2014ko otsailaren 24a, astelehena

4.– Emakumeen kualifikazio-gabeziak zuzentzea eta emakume gutxi dagoen lanpostuetarako sarbidea, batez ere erantzukizun, dibertsifikazio, sormen eta ordainsari handienak dituzten lanpostuetarako sarbidea erraztea ahalbidetzen duen prestakuntza-eskaintza. Horrelako prestakuntzarik abian jarri al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
5.– Lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko neurri espezifikoak: jokabide-kodeak, jazarpenaren alorrean egin daitezkeen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko jardueraren protokoloa. Horrelako neurririk ezarri al da, eta langileak eta horien ordezkariak sentsibilizatu eta prestatu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
6.– Ezarri al da laneko arriskuak prebenitzeko politika aurrerakoi eta berritzaileak, eta bereziki, amatasun, aitatasun eta eradoskitzeari buruzkoak?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
7.– Erakundearen erabakimen-eremuetan emakumeak egotea sustatzen al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
8.– Besteak beste, eduki teknologiko, tekniko eta zientifiko handia duten lanpostuetan emakumeak egotea sustatzen al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
9.– Emakumeen eta gizonen artean berdintasuna –benetakoa eta eraginkorra- lortzera bideratutako berrikuspen-neurriak: lan-absentismoa eta hori zigortzeko aukera, auziak ebazteko prozedurak, prestakuntza-politikak, lanbide-arriskuak prebenitzeko politikak, enpleguaren kalitateari buruzko konpromisoak, plantilla mantentzea eta berregituratzea, eta hobekuntza eta onura sozialak, besteak beste. Horrelakorik ezarri al da lan-harremanen eremuetan?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
10.– Eraginkorki hedatu eta bermatu al dira berdintasunaren alorreko jardueraren planari buruzko eskubide eta ahalmenak eta, bereziki, bereizkeriaren kontrako babes-mekanismoak buruzkoak?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
11.– Neurririk hartu al da gizonen erantzukidetasunerako bidean aurrera egin dezaten?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
12.– Emakundek diseinatutako ereduak hartu eta egokitu al dira?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

2014ko otsailaren 24a, astelehena

d) Erakundeen antolamendu-ereduari eta gizarte-erantzukizunari buruzko alderdiak:

1.– Berdintasunari eta bereizkeriarik ezari buruzko sentsibilizazioa, prestakuntza eta informazioa eman al zaie erakunde osoari eta lanbide talde edo profil jakin batzuei?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
2.– Ba al dago berdintasun-unitate, -arduradun edo -agenterik antolamendu- eta zuzendaritza-eremuetan, edo lan-harremanen beste eremu batzuetan?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
3.– Aniztasuna kudeatzeko neurririk txertatu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
4.– Egin al da erakundearen irudiari, hizkeraren erabilerari eta sexismorik gabeko publizitateari buruzko politikarik, bereizkeria-egoerak ezabatzen eta prebenitzen laguntzeko?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
5.– Erakundearen Baitan edo erakundearen gizarte-ingurunean emakumeen eta gizonen artean berdintasun-baldintzak sustatzeko, berdintasunaren alorreko gizarte-erantzukizuneko jarduerarik ezarri al da, hau da, ekonomia, merkataritza, lan eta asistentziaren alorreko neurririk ezarri al da? edo bestelakorik?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
6.– Hirugarrenekin (hornitzaileak, bezeroak, erabiltzaileak, kontratistak eta azpikontratista eta enpresaren talde bateko kideak besteak beste) gauzatzen diren harremanetan benetako berdintasunaren alde egiteko konpromisoa txertatu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
7.– Tratu-berdintasuna eta bereizkeriarik eza txertatu al da enpresaren kulturaren eta beste plan batzuetan (plan estrategikoak, kalitate-planak, segurtasun-planak eta lan-osasuneko planak, etab.)?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		
8.– Emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzen bereziki laguntzen duen beste alderdirik sartu al da?	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Justifikazioa:		

III. ERANSKINA, 11/2014 DEKRETUA, OTSAILAREN 11KOA

ZINPEKO ADIERAZPENAK

A) Nik,, enpresaren izenean etaordezkaritzan (IFZ:), «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea» aitortpena eskatzen dudala, adierazten dut ezen aipatu erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Lurralde Historikoan kokatuak, kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa duela antolamendu-aldaketak egiteko, eta horrela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jardura-planak bete ahal izateko, eta kudeaketa-gaitasun eta autonomia hori dagokiola jaunari/andreari, zeinak kargua duen erakundearen, edo erakundeko organoari.

Data

Sinadura

B) Nik,, erakundearen izenean eta ordezkarietzan (IFZ:), «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea» aitortpena eskatzen dudala, adierazten dut ezen, adierazpen honekin aurkezten den eskabidea aurkeztu aurreko hiru urteetan, aipatu erakundeari ez zaiola zehapen irmorik jarri aukera-berdintasunaren eta bereizkeriaren ezaren arloan arau-hauspen larria edo oso larria egiteagatik, edo lan arloan oso arau-hauspen larria egiteagatik, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen Testu Bateginean xedatutakoarekin bat etorritik (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Testu Bategina).

Data

Sinadura

IV. ERANSKINA, 11/2014 DEKRETUA, OTSAILAREN 11KOA

KONPROMISOAK

A) Berdintasun-plan bat egiteko eta ezartzeko betebeharra dagoenean –legez aginduta (3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa), hitzarmen bidez edo beste modu batez–,
 erakundeak (IFZ:), «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde» aitorpena eskatzen duela, edo erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren
 Lurralde Historikoan kokatuak, kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa duela antolamendu-aldaketak egiteko, eta horrela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jardura-planak bete ahal izateko, haren izenean eta ordezkartzan,
 jaunak/andreak, erakundearen
 kargua duela, planaren neurri guztiak ezartzeko konpromisoa hartzen du.

Data

Sinadura

B) Berdintasun-plan bat egiteko eta ezartzeko betebeharririk ez dagoenean –ez legez (3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa), ez hitzarmen bidez, edo beste modu batez–,
 erakundeak (IFZ:), «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde» aitorpena eskatzen duela, edo erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren
 Lurralde Historikoan kokatuak, kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa duela antolamendu-aldaketak egiteko, eta horrela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jardura-planak bete ahal izateko, haren izenean eta ordezkartzan,
 jaunak/andreak, erakundearen
 kargua duela, plana ezartzeko konpromisoa hartzen du.

Data

Sinadura

V. ERANSKINA, 11/2014 DEKRETUA, OTSAILAREN 11KOA

ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTEN DIREN DOKUMENTUEN ZERRENDA

- Eskabide eredia, behar bezala betea, dekretu honen I. eranskinaren arabera.
- Berdintasunaren alorreko diagnostikoaren eta jarduera-planaren memoria, dekretu honen II. eranskinaren arabera.
- Erakundearen estatutuak edo erakundearen legezko ordezkariaren erantzukizunpeko adierazpena (dekretu honen III. eranskinaren arabera), aditzera emateko EAEn dauden lanlekuek kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa dutela antolamendu-aldaketak egiteko, eta horrela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jarduera-planak bete ahal izateko.
- Berdintasunaren alorreko egoera-diagnostikoaren eta jarduera-planaren testu osoa, 3. eta 4. artikuluetan hurrenez hurren aipatu edukiekin bat.
- Konpromiso esplizitua emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrari buruz, lan-baldintzei buruz, erakundeko antolamendu eta barne funtzionamenduari buruz eta erantzukizun sozialari buruz, dekretu honen 2.g) artikulua bosgarren puntuan ezarritakoaren arabera.
- Plantillan zenbat langile dauden egiaztatzen duen dokumentazioa; eskuarki Gizarte Segurantzaren kotizazio-orriak (TC1 eta TC2 ereduak), eskabidearen aurreko hilekoak.
- Gizarte Segurantzako inskripzioa, eta hala dagokionean, dagokion erregistro publikokoa.
- Erantzukizunpeko adierazpena: aukera-berdintasunaren eta bereizkeriaren ezaren arloan arau-hauspen larria edo oso larria egiteagatik, edo lan arloan oso arau-hauspen larria egiteagatik, eskaeraren aurreko hiru urteetan, irmo zehatu gabe egoteari buruzkoa [Dekretu honen 2.e) artikulua], Dekretu honen III. eranskinaren arabera.
- Erakundeak beste administrazio publiko batzuen antzeko aitortpena jaso badu edo hori eskatu badu, eskabidearen kopia edo aitortpena eman zaiola egiaztatzen duen ebazpenaren kopia edo erreferentzia.
- Onartutako diagnostikoaren eta planaren berri langile guztiei eman zaiela egiaztatzen duen agiria.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko neurri espezifikoak.
- Erakunde eskatzaileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egindako ibilbidea eta lana hobeto ezagutzen laguntzen duen beste edozein agiri.
- Horrez gain, erakunde eskatzailean egindako eta/edo abian jarritako berdintasunerako jarduera-planari buruz erakundeko langileen ordezkariak egindako txostena aurkez daiteke, nahi izanez gero.
- Lege-aginduz, hitzarmenez eta beste mota bateko betebeharrak, berdintasun-plan bat egin eta ezarri beharra dagoenean:

- Lortutako akordioa edo akordioa negoziatzeko nahia jasotzen duten dokumentuen kopia.
- Erakundean ezarritako berdintasunaren aldeko neurriei buruzko balantzea edo txostena; lan-baldintzei, antolamendu ereduari, erakundearen erantzukizun sozialari, eta erakundean eskaintzen diren produktu eta zerbitzuen hedapen eta publizitateari dagozkion neurriak, hain zuzen ere.
- Erakundeko zuzendaritza-organoaren konpromisoa, planean jasotako neurri guztiak ezartzeari buruzkoa, dekretu honen IV. eranskinaren arabera.
- Lege-aginduz, hitzarmenez eta beste mota bateko betebeharrak, berdintasun-plan bat egin eta ezarri beharra ez dagoenean:
- Erakundeko zuzendaritza-organoaren konpromisoa, plana ezarriko dela adierazten duena, dekretu honen IV. eranskinaren arabera.
- Langileen ordezkariak (egonez gero) plana eta diagnostikoa kontsultatu zaiela egiaztatzen duen agiria.