

---- /2011 Dekretua, ---koa, “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea” aitortpena arautzen duena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 41. artikuluan ezartzen denez, lan eta gizarte arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaileztat hartu ahal izango ditu berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera. Gutxienez, berdintasunari buruz diagnostiko bat eta jarduera-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 Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1998 Legearen esparruan, lehenago ere arautu zen berdintasunaren alorreko aitortpena, “Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetza Erakundea” 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, aitortpen 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 errealtate bati aurre egin behar diote, ziurtasunik gabeko inguruneetan 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 prozesutzat 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 ezartzerakoan egon behar duen berdintasun printzipioa kontuan hartuta, zeina Europar Batasunaren funtsezko printzipioa baita eta EB eratzeke itunetan eta garapen-araudietan jaso baitago, Euskal Autonomia Estatutuaren 9.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, euskal herri-aginteei behar diren neurriak hartuko dituzte gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezko eta benetako izan daitezen baldintzak sustatzeko eta oztopoak desagerrarazteko; horrez gain, politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-alorretako bizitzan herritar guztien partaidetza bideratuko dute. Horregatik, administrazio-jardueraren testuinguru honetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren 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 antolamenduan 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 gauzatzekoan, aitorpenak izango dituen ondorioak jasotzen dira,

dagozkien oinarri arautzaileekin eta administrazio-klausula zehatzen pleguekin bat etorriz.

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 eskudunek, 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 administrazio-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. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen arabera, Emakunderen xedea da emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzea -benetakoa eta eraginkorra- Euskal Autonomia Erkidegoko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturgintzaren eta gizartearen esparru guztietan; helburu du, beraz, emakumea baztertzeko modu oro deuseztatzea; sexuen arteko berdintasuna bideratzeko baldintzak sustatzea; eta berdintasun hori -izatez eta zuzenbidez- osotasunez garatzeko dauden oztopoak kentzea.

Dekretuaren edukiari dagokionez, egoitza soziala Euskal Autonomia Erkidegoan duen edozein erakunde publikori edo pribaturi aitortzen zaio interesdun izatea; ez, ordea, administrazio publikoei. Aitorpena emateko, erakunde horiei betekizun batzuk eskatzen zaizkie, berdintasunaren alorreko jarduera-plan bat eta egoeraren diagnostiko bat aurkeztea, besteak beste. Dekretuan azaltzen da, hain zuzen ere, plan horren edukia. Prozedura berezi eta zehatz bat arautzen da aitorpena emateko: izapide telematiko bidezkoa; hala ere, horretarako behar diren baliabide teknikoak abian jartzeko daude.

Prozedura horretan, Ebaluazio Batzordeak eskabideak balioetsiko ditu, eta proposamena aurkeztuko dio Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko Zuzendaritzari, aitorpenari buruzko ebazpena hartzeko. Aitormenaren erabilera ere arautzen da. Aitorpenari dagokion ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, eta emandako aitorpenaren iraunaldia iraunkorra den arren, aitorpenaren *iter* tenporala arautzen da: jarraipena egingo da, eta aitorpenaren indarraldia bertan behera uzteko aukera izango da, baita aitorpenari borondatez uko egiteko aukera ere. Azkenik, araubide berriak epe iragankor bat ezartzea eskatzen du, Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetza Erakundearen figura sortu zuten azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren babesean emandako aitorpenetarako. Horrela, orekatuta geratuko dira batetik, lortutako kalifikaziotik eratorritako eskubideak, eta bestetik, araubide berria orokortasunez aplikatu eta homogeneousatzeko beharra. Horretarako, egin beharreko egokitzapena egiteko epea emango zaie eraginpean dauden erakundeei.

Ondorioz, lehendakariak proposatuta, Aholku Batzorde Juridikoak irizpena eman duelarik, eta nahitaezko izapide guztiak bete direla, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2011ko -----ren -----(e)an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

1. artikulua.– Xedea eta helburua.

1.- Dekretu honen xedea “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea” aitorpena 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 gizartean eta lan-eremuan sor daitezkeen ekimenak bultzatuko dira, aipatu aitorpenaren bidez.



3.- Logotipo baten bitartez adieraziko da aitortpena. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariaren ebazpen batez zehaztuko dira logotipoaren ezaugarriak. Logotipoa eta aitortpenaren 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 Legen ezarritakoarekin eta alor horretan aplikatzekoa den araudiarekin bat.

2. artikulua.– Erakunde interesdunak.

Dekretu honetan arautzen den aitortpena ondoren azaltzen diren betekizunak konplitzen dituzten erakunde publiko edo pribatuek 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-organoei antolamendu-aldaketak egiteko kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa izan behar dute, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jarduera-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) Eskeraren 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 etorriz (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:

- erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari buruzko diagnostikoak egitea, hurrengo artikuluan jasotako moduan.
- lege-aginduz edo hitzarmenez, plana ezartzera behartuta dauden erakundearen kasuan: berdintasun-plan bat egitea; plana langileen

ordezkariekin negoziatzea; planean jasota daudenetatik hiru ekintza gutxienez ezartzen hasita egotea, eta erakundeko zuzendaritza-organoak planaren gainerakoa gauzatzeko konpromisoa hartzea.

- berdintasun-plana egitera behartuta ez dauden erakundearen kasuan: plana egitea; erakundeko zuzendaritza-organoak plana gauzatzeko konpromisoa hartzea; eta langileen ordezkari (egonez gero) plana eta diagnostikoa kontsultatu zaiela egiaztatzea.

- onartutako diagnostikoaren eta planaren berri ematea langile guztiei.

- 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.

- plana bultzatzeko arduradun bat izendatzea erakundeko langileen artean.

- neurri espezifikoak ezartzea erakundearen barruan gertatutako sexu-jazarpenei eta sexuan oinarritutako jazarpenei aurre egiteko eta aurrea hartzeko.

3. artikulua.- Egoeraren diagnostikoa.

1.- Egoeraren diagnostikoak beharrezkoa den informazioa islatuko du honako hauei buruz: erakundearen profila, jarduera-eremua eta ingurunearekin dituen harremanak; emakumeek eta gizonen 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 antzintasuna 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 analisisan 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 baliu daitezke prozedura honen izapideak egiteko, kontsultatzeko eta eskatzeko. Izapidetze elektronikoa arau hauetan jasotzen da: 232/2007 Dekretua, abenduaren 18koa, administrazio-prozeduretan bitarteko elektronikoa, informatikoa eta telematikoen erabilera arautzen duena; 72/2008 Dekretua, apirilaren 29koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomiadunen erregistroen sorrera, antolaketa eta funtzionamenduari buruzkoa; eta 2006ko otsailaren 9ko Ebazpena, Informatika eta Telekomunikazioetako zuzendariarena, Informatika eta Telekomunikazio zuzendariarena, E-Administrazioarako Plataforma Teknologikoa –Platea– ezartzen duen dokumentua onartzeko dena.

2.- Izapideak bide elektronikoz edo aurrez aurre egiteari buruzko zehaztasunak, eskabide-ereduak eta beharrezko den gainerako dokumentazioa, baita eskabideak aurkeztu ondoko izapideak ere, horretarako ezartzen den URL egoitza elektronikoa lor daitezke.

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 eredua, 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 2g) artikulua seigarren puntuan ezarritakoaren arabera.

f) Langile kopuruaren egiaztatzea, Gizarte Segurantzaren kotizazio-orrien bidez: 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) Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izateari buruzko egiaztatzea.

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

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

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

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

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

o) Eskabidearekin batera aurkeztu 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) Erakundean ezarritako berdintasunaren aldeko neurriei buruzko balantzea edo txostena; lan-baldintzei, antolamendu ereduari, erakundearen gizarte-erantzukizunari, eta erakundean 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: Idazkari nagusia
- Batzordekideak:
 - Generoaren arloko Plangintza eta Ikerketaren arduraduna.
 - Aholkularitza Juridikoaren Arloko arduraduna.
 - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko teknikari bat.
 - Idazkaria: Aholkularitza Juridikoaren arduraduna.

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

2.- Ebaluazio Batzordeak egiaztatuko eta ebaluatuko du dokumentazioa, hurrengo artikuluan ezartzen diren balorazio-irizpideei jarraituz, eta, egokitzeaz gero, beste administrazio publiko batzuei txostenak eskatu ahal izango dizkie, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari aitortzea 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.- Erakundeen dimentsioa eta, bereziki, erakunde txiki eta ertainen ezaugarri bereziak kontuan hartuta, aitortzea emateko, bereziki aitzat 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 bereizita: 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 bereizita: 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 aldagaiak, 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 zorroztasuna, 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 pertsonen 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 zorroztasuna berdintasunaren alorreko jarduera-planaosatzen 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 erakundean sexuaren ziozko bereizkeriei aurre egiteko helburura egokitzea, eta desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko hartu diren neurrien sakontasuna.

4.- Berdintasunaren alorreko jarduera-planaosatzen 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 sektoreetan, bereziki.

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

7.- Langileen ordezkariak –egonez gero- eta langile guztiek parte hartzea berdintasunaren alorreko jarduera-planaosatzen duten neurriak diseinatzekoan, baita plana kontrolatu eta ebaluatzerakoan ere.

8.- Berdintasunaren alorreko jarduera-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatzerakoan kualifikazioa duten pertsonen 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, ordezkariak 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 antolatzeke 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 gutxiegi 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 espezifikoak 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, aitasunari 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; nolanahi ere, ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

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

3.- Ebazpena ebazteko eta jakinarazteko epea hiru hilabetekoa izango da gehienez ere, eskabidea aurkeztu eta biharamunetik aurrera. Epe hori igaro ondoren, aitorpena jasotzeko eskabidea ezetsi egin dela esan nahiko du, 30/1992 Legearen 44.1 artikuluan ezarritako ondorioetarako (30/1992 Legea, Herri Administrazioen Araubide Juridiko eta Administrazio Prozedura Erkidearena).

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

11. artikulua.- Aitorpena ematea.

“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitorpenarekin batera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aitorpena egiaztatzen duen plaka bat emango du, horretarako deitutako ekitaldi publiko batean, zeinak dagokion seriotasuna eta hedapena izango duen.

12. artikulua.- “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitorpenaren erabilera.

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

a) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko aitorpena egiaztatzen duen plaka bat ematea erakundeari, jendaurreko ekitaldi batean.

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

c) Aitorpena onuradunen betekizuntzat, esleipen-irizpidetzat edo balorazio-irizpidetzat hartzea, diru-laguntza publikoak lortzeko ondorioetarako, 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 ezarritakoarekin bat.

d) Kontratu bidezko prestazioaren izaerak eta ezaugarriek hala eskatzen dutenean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.2 eta 3. artikuluekin bat etorritik, dekretu honetan araututako aitorpena eman izana kontratuak esleitzeko edo baloratzeko irizpidetzat har daiteke administrazio-klausula zehatzen pleguan.

e) Pleguan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko betearazpen-baldintza bereziak egonez gero, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 102. artikulua eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 33. artikulua arabera, dekretu honetan araututako aitorpena jaso duen erakundeak berdintasunaren alorreko jardura-planeari jasotako neurriak aplikatu ditzala ezar daiteke administrazio-klausula zehatzen pleguetan.

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

2.- Aitorpena 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 –atzerrikoek ere bai– emandakoak.

13. artikulua.- “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea” aitorpena erabiltzeko baldintzak.

1.- Dekretu honetan araututako aitorpena jasotzen duten erakundeek aktiboki sustatu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra, bereziki

berdintasunaren alorreko jarduera-plana osatzen duten neurriak -aitorpena ematea justifikatzen dutenak- betetzen eta hobetzen.

2.- Aitorpena erabiltzeko, baldintza hauek bete behar dira:

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

b) Aitorpenaren erabilera berdintasunaren alorreko jarduera-planaren iraupenari loturik dago, bai eta — segimenduari, aitorpena galtzeari edo baliogabetzeari eta uko egiteari buruz— dekretu honetan araututako denbora-ondorioei ere

d) Aitorpena eman zaion erakundeak ezingo du aitorpena erabili Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aitorpena baliogabetu edo galtzeari edo aitorpenari uko egiteari buruz ebazten duenetik aurrera.

e) Aitorpena erabiltzeko, erabat bete beharko da aplikatzekoa den araudia, publikitatearen alorrean, bereziki.

14. artikulua.- Jarraipena.

1.- Aitorpena iraunkorra den arren, emandako aitorpenak indarrean jarrai dezan, lankidetzaz erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko ekintzak gauzatzen jarraitzen duela egiaztatu beharko dio Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari, 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 beharko du aurreko urteetan abian jarritako ekintzei buruz eta horiek egoeraren diagnostikoaren adierazleetan izandako ondorioei buruz. Txostenean egiaztatu egin behar da aldi horretako planean diseinatutako ekintzen % 70 baino gehiago gauzatu dela, baita diagnostikoan jasotako abiaburu-adierazleen 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: gehienez 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 beharko ditu: egoeraren diagnostiko eguneratua eta berdintasunaren alorreko jardura-plan berria; aurreko planean jasotako neurriak urte horietan ezartzean eragindako ondorioei buruzko balioespena eta aurreko diagnostikoan aztertutako adierazleetan izandako ondorioena.

15. artikulua.- Aitorpena galtzea edo baliogabetzea.

1.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariak, ofizioz edo alde batek eskatuta, aitorpena eman zaion erakundeari entzunaldia eman ondoren, aitorpena baliogabetu dezake, arrazoitutako ebazpen baten bidez, zeina Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko den.



2.- Aitorpena kasu hauetan baliogabetu daiteke:

a) Erakundeak bi urtean behin aurkeztu beharreko txostena bidaltzen ez badu, ez ohiko moduan eta epean, ez aparteko epean, horrelakorik ezarri baldin bada.

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

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

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

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

e) Aitorpena ematetik 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 galtzea ekarriko du. Dekretu honen 12.1 c), d) eta e) artikuluetan aipatutako ahalmenen kasuan, diru-laguntzaren edo laguntzaren deialdi bakoitzean edo kontratuaren esleipenean jasotako zehaztasunen arabera jokatu da.

4.- Aitorpena baliogabetu zaion erakundeak ez du aitorpena eskatzerik izango, 3 urtean. Aitorpena bigarren aldiz baliogabetzen bada, erakundeak ezingo du aitorpena emateko prozeduretan parte hartu, 10 urtean.

16. artikulua.- Aitorpenari uko egitea.

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



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

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

17. artikulua.- “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitorpena jaso duten erakundeen erregistroa.

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

XEDAPEN IRAGANKORRAK

LEHENENGOA

1.- Azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren babesean “Emakumeen eta Gizonen Aukeraberdintasunerako Lankidetzak Erakundea” aitorpena eman zaien erakundeek aipatu aitorpena erabiltzen jarrai dezakete urtebetez, dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen denetik hasita.

2.- Ondorio horietarako, erakunde interesdunek beste eskabide bat aurkeztu behar dute indarreko dekretuaren babesean.

BIGARRENA

Harik eta dekretu honetan araututako aitorpenaren prozedura izapidetze telematiko egiteko behar diren baliabide teknikoak garatu arte, erakunde interesdunek eskabideak eta behar diren agiriak zuzenean aurkez ditzakete Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundean (Manuel Iradier kalea, 36 zk., 01005 Vitoria-Gasteiz), edo posta ziurtatuz bidal ditzakete, dekretu honen I. eranskinean ezarritakoaren arabera.

XEDAPEN INDARGABETZAILE BAKARRA

Indargabetuta geratzen da azaroaren 8ko 424/1994 Dekretua, “Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetza Erakundea” figura sortzen duena.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.- Erregelamendu bidezko garapena.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariari ahalmena ematen zaio dekretu hau garatu eta aplikatzeko beharrezko diren beste xedapen emateko.

Bigarrena - Indarrean sartzea.

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

Jaurlaritzaren Kontseiluan aurkezteko

Vitoria-Gasteiz, 2011koarena.

Lehendakaria

Sin.: FRANCISCO JAVIER LOPEZ ALVAREZ

I. ERANSKINA.
“EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO 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: _____

Erakundean 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 erakundean langileen legezko ordezkariarik? Bai ☐ Ez ☐
Ba al duzu administrazio publikoren batek emandako berdintasun-bereizgarririk?
Bai ☐ Zein? _____



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Ez ☐

II. ERANSKINA.

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.	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

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.	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

3.- Emakumeen eta gizonen aniztasunari buruzko aldagaiak, aniztasun funtzional eta kulturalari dagokionez, bereziki. Sartu al dira aldagai horiek diagnostikoan?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

4.- Hautaketa, sustapen eta prestakuntzari buruzko prozesuak eta ordainsariak genero ikuspegitik aztertu eta baloratu al dira?	☐ Bai	☐ Ez
--	------------------------------	-----------------------------

Justifikazioa:

5.- Erakundearen produktuak eta zerbitzuak genero-ikuspegitik aztertu al dira?

☐ Bai

☐ Ez

Justifikazioa:

6.- Diagnostikoan langileen ordezkariak -egonez gero- eta langile guztiek parte hartu al dute?

☐ Bai

☐ 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?

☐ Bai

☐ Ez

Justifikazioa:

8.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskuragarri jarritako metodologiak erabili al dira diagnostikoa egiteko?

☐ Bai

☐ Ez

Justifikazioa:

9.- Lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatu kualifikazioa duten pertsonak parte hartu al dute diagnostikoa egiten?

☐ Bai

☐ 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?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

2.- Berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak egokiak al dira hobetu beharrekoak diren eremu nagusiei, alegia, diagnostikoan antzemandakoei erantzuteko?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

3.- Plana erakundean sexuaren ziozko bereizkeriei aurre egiteko helburura egokitzen al da eta desberdintasunaren egiturazko kausei aurre egiteko neurri sakonik hartu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

4.- Helburu, bitarteko eta ezarritako epeen arteko oreka kontuan hartuta, proportzionalak eta arrazoizkoak al dira berdintasunaren alorreko jarduera-planeko neurriak?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

5.- Badago koordinaziorik beste erakunde batzuek garatutako antzeko jarduerekin, bereziki, jardueraren sektore berean edo berberetan?	☐ Bai	☐ 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?	☐ Bai	☐ Ez
---	------------------------------	-----------------------------

Justifikazioa:

7.- Lan-harremanetan sexuaren ziozko bereizkerian eta berdintasunean espezializatu kualifikazioa duten pertsonen parte hartu al dute berdintasunaren alorreko jarduera-plana diseinatu, ezarri eta ebaluatzen?	☐ Bai	☐ Ez
--	------------------------------	-----------------------------

Justifikazioa:

8.- Berdintasunaren alorreko jarduera-planaren garapena zaintzeko, sortu al da –orekatua den, ordezkaritza adierazgarria duen eta plantillaren legezko ordezkariak partaide dituen– berdintasunerako komite edo batzorde espezifikorik ?	☐ Bai	☐ Ez
--	------------------------------	-----------------------------

Justifikazioa:

9.- Erakundeak edo erakundeko zuzendaritza-organoak konpromisorik hartu al du benetako berdintasun eraginkorra lortzeko?	☐ Bai	☐ Ez
--	------------------------------	-----------------------------

Justifikazioa:		

10.- Emakumeen aldeko eta bereizkerien kontrako ekintza positiboko neurriak diseinatu eta ezarri al dira eta horien jarraipena egin al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

11.- Emakumeen eta gizonen artean bereizkeria-egoerak desagerrarazten eta prebenitzen laguntzen duten neurri berritzaileak hartu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

12.- Emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko programetan eta ekintzetan, lankidetzarik izan al da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin ?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

13.- Erakundeak eskaintzen dituen produktu eta zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzeko neurririk sartu al da planean?	☐ Bai	☐ 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?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

2.- Zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak ezabatzea eta prebenitzea ahalbidetzen duten lanbide-sailkapenerako eta ordainsarietarako sistema eta irizpiderik aplikatu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

3.- Emakumeen aldeko eta bereizkerien kontrako ekintza positiboko neurriak diseinatu eta ezarri al da eta horien jarraipena egin al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

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?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		



Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

--

5.- Lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak: jokabide-kodeak, jazarpenaren alorrean egin daitezkeen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko jarduera-protokoloa. Horrelako neurririk ezarri al da, eta langileak eta horien ordezkariak sensibilizatu eta prestatu al dira?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

6.- Ezarri al da laneko arriskuak prebenitzeko politika aurrerakoi eta berritzailerik, eta bereziki, amatasun, aitatasun eta eradoskitzeari buruzkorik?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

7.- Erakundearen erabakimen-eremuetan emakumeak egotea sustatzen al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

8.- Besteak beste, eduki teknologiko, tekniko eta zientifiko handia duten lanpostuetan emakumeak egotea sustatzen al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

8.- 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?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		
9.- Eraginkorki hedatu eta bermatu al dira berdintasunaren alorreko jarduera-planari buruzko eskubide eta ahalmenak eta, bereziki, bereizkeriaren kontrako babes-mekanismoak buruzkoak?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		
10.- Neurririk hartu al da gizonek erantzukidetasunerako bidean aurrera egin dezaten?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		
11.- Emakundek diseinatutako ereduak hartu eta egokitu al dira?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

d) Erakundearen 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?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

2.- Ba al dago berdintasun-unitate, -arduradun edo -agenterik antolamendu- eta zuzendaritza-eremuetan, edo lan-harremanen beste eremu batzuetan?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

3.- Aniztasuna kudeatzeko neurriak txertatu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

4.- Egin al da erakundearen irudiari, hizkeraren erabilerari eta sexismorik gabeko publizitateari buruzko politikarik, bereizkeria-egoerak ezabatzen eta prebenitzen laguntzeko?	☐ Bai	☐ 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	☐ Bai	☐ Ez
---	------------------------------	-----------------------------

alorreko neurririk ezarri al da? edo bestelakorik?		
Justifikazioa:		

6.- Hirugarrenekin (hornitzaileak, bezeroak, erabiltzaileak, kontratistak eta azpikontrartista eta enpresaren talde bateko kideak besteak beste) gauzatzen diren harremanetan benetako berdintasunaren alde egiteko konpromisoa txertatu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

7.- Tratu-berdintasuna eta bereizkeriarik eza txertatu al da enpresaren kulturen eta beste plan batzuetan (plan estrategikoak, kalitate-planak, segurtasun-planak eta lan-osasuneko planak, etab.)?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

8.- Emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzen bereziki laguntzen duen beste alderdirik sartu al da?	☐ Bai	☐ Ez
Justifikazioa:		

III. ERANSKINA

ZINPEKO ADIERAZPENAK

A) Nik,enpresaren izenean eta ordezkartzan (IFZ:), “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea” aitorpena eskatzen dudala, adierazten dut ezen aipatu erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia ErkidegoarenLurralde 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 dagokiolajaunari/andreari, zeinakkargua duen erakundean, edo erakundeko organoari.

Data	Sinadura
------	----------

B) Nik,.....,erakundearen izenean eta ordezkartzan (IFZ:), “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea” aitorpena eskatzen dudala, adierazten dut ezen, adierazpen honekin aurkeztu 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 etorriz (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Testu Bategina).

Data	Sinadura
------	----------

IV. ERANSKINA

KONPROMISOAK

A) Lege-aginduz, hitzarmenez eta beste mota bateko betebeharrak batez, berdintasun-plan bat egin eta ezarri beharra dagoenean, erakundeak (IFZ:.....), “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea” aitortzea eskatzen duela, edo erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia ErkidegoarenLurralde 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 etaordezkaritzan,jaunak/andreak, erakundean kargua duela, **planaren neurri guztiak ezartzeko konpromisoa hartzen du.**

Data	Sinadura
------	----------

B) Berdintasun-plan bat egin eta ezartzera behartzen duen lege-agindu, hitzarmen eta beste mota bateko betebeharrak ez dagoenean, erakundeak (IFZ:.....), “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea” aitortzea eskatzen duela, edo erakundearen lanlekuak, Euskal Autonomia ErkidegoarenLurralde Historikoan kokatuak, kudeatze-gaitasuna eta autonomia nahikoa duela antolamendu-aldaketak egiteko, eta horrela, dekretu honetan aipatzen diren berdintasunerako jardura-planak bete ahal izateko, eta haren izenean eta ordezkarietan,jaunak/andreak, erakundean kargua duela, **plana ezartzeko konpromisoa hartzen du.**

Data	Sinadura
------	----------

V. ERANSKINA

ESKABIDEAREKIN BATERA AURKEZTEN DIREN DOKUMENTUEN ZERRENDA

- ☐ Eskabide eredua, behar bezala bete, 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) artikulua seigarren puntuan ezarritakoaren arabera.
- ☐ Langile kopuruaren egiaztagiria, Gizarte Segurantzaren kotizazio-orrien bidez: 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.

☐ Zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean izateari buruzko egiaztagiria.

☐ Erakundeak beste administrazio publiko batzuen antzeko aitortpena jaso badu edo hori eskatu badu, eskabidearen kopia edo aitortpena eman zaiola egiaztatzen duen ebazpenaren kopia.

☐ 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 batez, 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-organismoaren konpromisoa, plana ezarriko dela adierazten duena, dekretu honen IV. eranskinaren arabera.

☐ Langileen ordezkariak (egonez gero) plana eta diagnostikoa kontsultatu zaiela egiaztatzen duen agiria.