

## KLAUSULA-EREDUA



### BALORAZIO-IRIZPIDEAK

Diru-laguntzak –eta hala badagokio, haien zenbatekoa– zer entitate edo proposamenei emango zaizkien erabakitzeko balorazio-irizpideen artean, nahitaez sartuko da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioak zer-nolako integrazioa duen aurkeztutako proiektuan edo eskaeran.

Genero-ikuspegiaren ponderazioa, baremoaren guztizkoaren %15 izango da, gutxienez, eta oinarri arautzaileetan edo deialdian irizpide hauetako baten bat, batzuk edo antzekoak sartuko dira:

#### • Enplegua:

- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, gerentziazko, kualifikazio handiko eta/edo ardurazko lanpostuetan.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, kontratu mugagabeaz eta lanaldi osoan.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeen kolektibokoak; esaterako, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko lan-politikak aplikatzea jarduera egingo duen plantillan: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, arreta, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, eta lanaldiaren iraupena eta antolamendua.
- Lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak hartzea.

#### • Entitatearen ibilbidea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean:

- Esperientzia espezifikoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean. Azken hiru urteetan egindako jarduera eta lan garrantzitsuenak aipatu beharko dira.
- Langileek generoaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta curriculum.
- Entitatearen eratze-eskirituran edo estatutuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egingo dela agertzea, entitatearen helburu gisa.
- Enpresa-ziurtagiri edo -bereizgarri bat izatea berdintasunaren alorrean, edo emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean erakunde laguntzaile izatearena, edo antzeko beste edozein ziurtagiri ofizial.
- Plantillaren %50, gutxienez, emakumeak izatea.

– Entitatean zuzendaritza-lanpostuetan edo -organoetan jarduten duen emakumeen kopurua.

- **Diruz lagundutako jardueraren edo proiektuaren pertsona onuradunei buruzkoak:**

– Diru-laguntzatik zenbat emakumek lortuko dituzten onurak, eta zenbateko hori zer ehuneko den, onuradun guztiekiko.

– Pertsona onuradunak hautatzeko ezarritako ekintza positiboko neurriak, eta emakumeei lehentasuna ematea onuradun izateko.

– Jardueraren ordutegiak edo ezaugarriak dauden emakumeetara egokitzeko ekintzak, haien parte-hartzea errazteko.

– Emakumeen bereizgarri sozial, psikologiko edo fisiologikoekiko arreta.

– Diru-laguntzaren onuradun diren pertsonekin berdintasunaren alorrean egindako sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak.

- **Berdintasun-plana:** Berdintasun-plan espezifiko bat diseinatzeko eta diru-laguntzaren exekuzioaren esparru zehatzean aplikatzeko konpromisoa. Planean, diru-laguntza exekutatzekoan martxan jarriko diren berdintasun-politikak zehaztasunez adierazi beharko dira, lana lortzeari, sailkapen profesionalari, enpleguaren kalitateari eta egonkortasunari, lanaldiaren iraupenari eta antolamenduari eta beste alderdi batzuei dagokienez.

- Entitateak zer **neurri** aplikatzeko konpromisoa hartzen duen, prestazioa exekutatu duen plantillak edo jardueraren pertsona onuradunek **bizitza-pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egin ahal izateko**. Horretarako, eskaintza teknikoa aurkeztu beharko da, eta bertan adierazi zehatz-mehatz adingabekoen edo zaintza behar duten pertsonen arreta errazteko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak: zerbitzu-txekea, jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak; lanaldi-laburtzearen, eszedentzien, lizentzien edo amatasun- edo aitatasun-baimenen gaineko hobekuntzak; ordutegi-malgutasuna, eginkizunak berresleitzea, edo antzeko beste batzuk.

- **Genero-ikuspegia duen diseinua eta ebaluazioa:**

– Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurretiko jardueretan.

– Proiektu osoan, zeharka, emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, helburu eta arazo desberdinak sartzeari.

– Generoak kontratazioan, kontratatuko jardueraren pertsona onuradunengan edo kontratua exekutatu duen langileengan izandako eraginari buruzko memoria aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu zehatuak aurkeztu beharko dira, bai eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzeko adierazleak ere.

Genero-ikuspegia duten balorazio-irizpideak honako hauetan daude xedatuta: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20.2. eta 24.1. artikuluetan; 3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoaren, 35. artikuluan; 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 17. eta 23. artikuluetan; 887/2006 Errege Dekretuaren, uztailaren 21ekoaren, 50. artikuluan –errege-dekretu horren bidez, 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren erregelamendua onartu zen–; 1/1997 Legegintza Dekretuaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duenaren, 51.1. artikuluan; 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren

27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 16. artikuluan; 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Foru Administrazioak (Bizkaia) ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 16. artikuluan; eta 3/1997 Foru Arauaren, otsailaren 7koaren, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoaren, 8. artikuluan.

