

**DIRU-LAGUNTZA, LAGUNTZA,
BEKA ETA SARIETAN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
KLAUSULAK TXERTATZEKO
GIDA**

AURKIBIDEA

SARRERA	2
KLAUSULAK TXERTATZEKO ARRAZOIAK	3
Indarrean dagoen arau-esparrua	3
Berdintasun-ezak mantentzea edota areagotzea	5
Administrazioaren doktrina juridikoaren joera.....	6
KLAUSULAK TXERTATZEKO PROZEDURA	7
Aurretiko gogoetak eta analisiak	7
Txertatze-prozedura.....	8
Sarrera	8
Xedea.....	9
Onarpen-baldintzak.....	10
Balorazio-irizpideak.....	11
Betebeharrak.....	12
ONDORIOEN ANALISIA	14
ERANSKINA: ADIBIDEAK	16

SARRERA

Eusko Jaurlaritzaren otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa, aldarrikatu izanak bidea ireki du genero-zeharkakotasunaren kontzeptua administrazio publikoen jardura guztietan sartzeko, eta, besteak beste, diru-laguntzen, laguntzen, beken eta sarien administrazio-prozeduretan berdintasun-klausulak txertatzeko. Horrek, era berean, aukera eman du pertsona fisiko eta juridikoen berdintasunarekiko konpromisoan aurrera egiteko eta, bestalde, prozedura horietan egindako gastuak emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izan dezan lortzeko.

Gidaliburu labur hau Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Unitate Administratiboak garatutako prestakuntza-prozesu baten emaitza da, zeinaren helburua baita diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdiak egiteaz arduratzen diren langileek behar dituzten ezagutzak eta trebetasunak lortzea. Gidaliburu honek, gainera, berdintasun-klausulak sartzeko hausnarketa-prozesua bideratu nahi du.

Prozesu horren azken xedea da Euskadiko hezkuntza-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunak aurrera egin dezan bultzatzea.

KLAUSULAK TXERTATZEKO ARRAZOIAK

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarietan berdintasun-klausulak txertatzeko arrazoi nagusiak hauek dira:

- ✓ Indarrean dagoen arau-esparrua.
- ✓ Berdintasun-ezak mantentzea edota areagotzea.
- ✓ Administrazioaren doktrina juridikoaren joera.

Indarrean dagoen arau-esparrua

Sarreran aipatutako berdintasunari buruzko legeek –erkidegokoak eta Estatukoak– beren printzipio orokorretan (3.4 eta 14.2 artikulua, hurrenez hurren) jasotzen dute genero-ikuspegia sartu behar dela haien politika eta ekintza guztietan, eta orobat horietan guztietan ezarri behar dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua¹.

Berdintasuna eskubideak parekatzearekin lotzen duen ikusmoldearen aldean, zeharkako dimentsioa sartzea aurrerabidea da, berdintasuna botere publikoen jardura guztietan egon behar den printzipio gisa hartzen delako.

Berdintasunaren printzipioa diru-laguntza, laguntza, beka eta sariei buruzko agirietan txertatzea² araututa dago aipatutako legeen zenbait artikulutan:

Eusko Jaurlaritzaren 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa:

- Legearen printzipio orokorrak (3. artikulua), estatistiken eta azterlanen egokitzapena (16. artikulua), hizkera ez-sexista erabiltzea (18.4 artikulua) eta emakumeen eta gizonen arteko oreka erabakitzeko-organotan (23. artikulua); horiek guztiak aplikatuko zaizkie bai Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoei, bai horiek emandako laguntzen edo diru-laguntzen onuradun diren erakunde pribatuei (2.3 artikulua).
- Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek modu aktiboan izan behar dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua, besteak beste diruz laguntzekoak diren programetan (18. artikulua).
- Diru-laguntzak arautzen dituen araudian jasoko da, esleipen-irizpideen artean, diruz lagundutako proiektuan edo jardueran genero-ikuspegia nola txertatuta dagoen

¹ Genero-ikuspegia txertatzeak honako hau esan nahi du: emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, jomuga eta beharrianak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, gauzatze- eta ebaluazio-fase guztietan, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura zehatzak txertatzea.

² Laguntza, beka eta sariei aplikagarri zaien araudia diru-laguntzei aplikatzen zaien bera izango da, azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duenak, zioen azalpeneko 7. zenbakian ezarritakoari jarraituz: "...Honenbestez, diru publikoa honako helburu hauetakoren baterako eman behar da:... ez badaude berariaz araututa... esate baterako, larrialdi-laguntzetarako; beka eta ikasketetarako laguntzetarako; baiezkoa eman aurretik egin izandakoengatik eman beharreko laguntzak ordaintzeko...".

baloratuko duen irizpide bat, eta diru-laguntzen onuradun diren erakundeek bete beharreko baldintzen artean, berriz, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jardueren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da (20.2 artikulua).

- Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko klausula bat jaso beharko da, halaber, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatzen dituzten arauetan (20.5 artikulua).
- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek dagozkien diru-laguntzak egokitu ahal izango dituzte, emakumeek ordezkariak txikia duten elkarte eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan haien presentzia areagotzeko neurriak hartu behar badira (24. artikulua).
- Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek ezingo diote inolako laguntzarik edo diru-laguntzarik eman sexu-bereizkeria egiten duen ezein jarduerari eta sexu-bereizkeriagatik zigor administratibo edo penala jaso duen ezein pertsona fisiko edo juridikori (3.1.c artikulua), ez eta bere hautaketa-prozesuan edo funtzionamenduan sexu-bereizkeria egiten duen ezein elkarte edo erakunderi ere (24.2 artikulua).

3/2007 Legea, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa:

- Diru-laguntzen plan estrategikoetan, administrazio publikoek zehaztuko dute oinarri arautzaileen zer esparrutan sar daitekeen emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko jardueren balorazioa (35. artikulua).

Berdintasun-legeetan jasotako arauzko mandatuez gain, laguntzei eta diru-laguntzei buruzko berariazko legeetan jasotako beste arau batzuk ere badaude:

1/1997 Legegintzako Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena:

- Deialdietara ezingo dira aurkeztu sexu-bereizkeriagatik zigor administratibo edo penala jaso duten pertsona fisikoak edo juridikoak, ez eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere (50. artikulua).
- Laguntza edo diru-laguntza esleitzeko irizpide objektiboen artean sartu behar da, alde batetik, proiektuan genero-ikuspegia zenbateraino txertatuta dagoen, eta, bestetik, laguntza eskatzen duen pertsonak edo erakundeak zer ibilbide egin duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak edo ekintzak garatzen (51.c artikulua).³
- ***38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, Diru-laguntzei buruzkoa:***
Ezingo dira diru-laguntzen erakunde onuradun edo laguntzaile izan ebazpen irmo bidez diru-laguntzak jasotzeko aukera galtzarekin zigortutako pertsonak, lege honen zein hori xedatzen duten beste lege batzuen arabera.

³ Eusko Jaurlaritzaren otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, azken xedapenetako 6.aren 2. zenbakiak txertatua, 51. artikulua azken tarteki moduan.

Berdintasun-ezak mantentzea edota areagotzea

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeko arrazoi nagusia, aurreko atalean adierazitako araudi-erregulazioa egiteko premia ekarri duena, hau da: genero-desparekotasunek, aurrerapenak aurrerapen, bere horretan jarraitzen dutela, edo akaso areagotu ere egin direla. Gainera, krisi ekonomikoko urteek kalterako eragin diete emakumeei, bizikidetza-unitateei jasanarazi baitzaizkie gizarte-politikan izan diren murrizketak eta doikuntzak.

Euskal Autonomia Erkidegoan, emakumeen eta gizonen egoerari buruzko hainbat arlotako estatistikek argi eta garbi erakusten dute hori⁴. Gidaliburu honen jomuga diren pertsonen lan-arloei erreparatuz gero, honako hau ikus daiteke:

Hezkuntzan, emakumeek prestakuntzako adarretan egoten jarraitzen dute gehienbat hala lanbide-heziketan nola unibertsitatean; izaera sozialena duten adarrak dira horiek, historikoki emakumei esleitu izan zaien zaintzailearen roleri lotutakoak. Gizon gehienak, berriz, adar zientifiko eta teknologikoenetan daude. Emakumeekin eta gizonekin lotutako lanbideen artean alde handiak daude prestigioari eta aitortzari dagokienez, eta horrek haien laneko etorkizuna baldintzatzen du: gizonak lan-aukera gehiago eta ekonomia- eta lan-baldintza hobek dituzte.

Irakaskuntza oso jarduera feminizatua den arren (batez ere lehen eta bigarren hezkuntzan), hezkuntza-komunitatearen barruan emakumeen boterea eta erabakiak hartzeko ahalmena ez dagoz bat arlo horretan duten presentziarekin. Adibide gisa, Euskadin lau unibertsitate-katedradunetik hiru gizonak dira.

I+G+Bren arloan ere berdintasun-ek bere horretan jarraitzen dute Euskadin, ikertzaileei nahiz teknikariei dagokienez: kategoria horietako lau pertsonatik hiru gizonak dira.

Prestakuntzako aldiak emakumeak nagusi diren adarretan ere (gizarte- eta medikuntza-zientziak), lanera heltzean nagusitasun hori ez da mantentzen ikertzaileetan; teknikarien artean bi sexuak orekatuta daude, eta ikertzaile nagusiei dagokienez, gizonak gehiago dira. Aitzitik, ingeniarietan gizonak beren nagusitasunari eusten diote maila guztietan.

Kulturaren, hainbat ikerlanek⁵ erakutsi dute arlo horretan alde esanguratsuak daudela generoari dagokionez. Hala, kulturaren merkatuan lan egiten duten hiru pertsonatik bi gizonak dira, eta krisialdiko azken urteetan pixkanaka behera egin dute emakumeen kontratazioek. Gizonak gehiengo dira erabakiak hartzeko postuetan, eta emakume gutxi izaten dira sarrituen artean edo hautaketa-batzordeetan. Lanean diharduten emakumezko sortzaile ugari dauden arren, gutxi dira sariak lortzen dituztenak edo deialdietan parte hartzen dutenak, hain zuzen ere ikusgaitasun eskasa dutelako.

⁴ Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko datuak kontsultatu eta lortzeko, ikus Eustat.

⁵ "EAEko kultura-arloko enpresen, enpleguaren eta lan-merkatuaren analisia" XXXXXXXXXX (2016).

"Balio-katearen analisia eta kultura-politikarako proposamenak". Kulturaren egoerari buruzko lehenengo txostena. EAE 2015.

Prestakuntza akademikoan gertatzen den sexuaren arabera bereizketak ondorio garrantzitsuak ditu **enplegua** lortzeko orduan. Lanbide-bereizketa handia dago gaur egun, hala horizontala nola bertikala. Emakumeek eta gizonen jarduerak eta sektore desberdinetan lan egiten dute, horiei lotzen zaizkien genero-rolen arabera, eta, ondorioz, emakumeen lanak gehiagotan izaten dira behin-behinekoak eta partzialak. Gainera, oraindik ere emakume gutxi daude ardura gehieneko postuetan eta erabaki garrantzitsuak hartzen direnetan. Hori guztia dela-eta, sexuen arteko soldata-arrakala bere horretan mantendu da jarduerak- eta sektore guztietan.

Bestalde, datuek erakusten dute emakumeen jarduerak- eta enplegu-tasak gizonenak baino txikiagoak direla, eta langabezia-tasa, aldiz, handiagoa. Krisialdiaren urte latzenetan ia desagertu egin zen emakumeen eta gizonen arteko arrakala, gizonen neurri handiagoan galdu zituztelako beren lanak, baina susperraldiko urteetan osteratzen ari da.

Administrazioaren doktrina juridikoaren joera

Europako gaur egungo legediaren doktrina juridikoa pixkanaka Estatuko eta Erkidegoko arauetara hedatzen ari da, eta doktrina horrek aldaketa handiak dakartza administrazio-egintzak interpretatzeko moduari dagokionez. Izan ere, administrazio-egintzak ez dira arlo publikoa kudeatzeko edo erosketak egiteko egintza soiltzat hartu behar; Administrazioak lorpen sozial jakin batzuk erdiesteko edo lorpen horietan duen eginkizuna osatzeko tresna bihurtu behar dira. Lorpen horietako bat da, hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen berdintasuna.

Horrenbestez, administrazio-prozedurak, eta horien artean diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdiak, botere publikoen zerbitzura dauden tresna gisa hartu behar dira, Administrazioaren ardurapekoak diren helburu sozialak lortzeko.

Ikuspegi berri hori gastu publikoak modu eraginkorragoan egiteko bermea da. Izan ere, azken urteotan gizarte-politiken arloko aurrekontuak gero eta zorrotzagoak dira eta mugak ezartzen dituzte, baina muga horiek neurri batean gaindi litezke deialdietan tankera horretako klausulak sartuta.

Azkenik, diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdietan alderdi sozialak sartzean, horietan parte hartzen duten erakundeen erantzunkidetasuna bultzatzen da interes orokorra lortzeko, eta erakunde horiek antolaketa-kultura alda dezaten sustatzen da eta haien konpromisoa sendotzen; besteak beste, emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa.

KLAUSULAK TXERTATZEKO PROZEDURA

Atal honetan, diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeko jarraibideak jasotzen dira, dagokion administrazio-prozeduran ezarrita dauden urratsei jarraituz.

Prozedura horien faseak batera azalduko dira, batzuen eta besteen artean alde handirik ez dagoelako. Prozedura batean bakarrik agertzen den elementuren bat balego, hura zehatzago azalduko da, beharrezkoa balitz.

Aurretiko gogoetak eta analisiak

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartu aurretik, erabakiak hartzeko lagungarriak diren zenbait gogoeta egin behar dira. Lehenik eta behin, aztertu behar da klausula horiek txertatu behar diren, eta, erantzuna baiezkoa bada, zer klausula-mota eta prozeduraren zer fasetan.

Berdintasun-printzipioa deialdi bakoitzean txertatzeko, zenbait galdera egin behar dizkiogu gure buruari, alderdi hauei dagokienez:

- **Xedea.** Lehenik eta behin, aztertu behar da zein den emakumeen eta gizonen egoera deialdiaren xede den arloan: bi sexuen artean oreka dagoen eta erabakiak hartzeko postuetan emakumeak behar bezala ordezkaturik dauden. Berdintasun-ezak detektatzen badira, aztertu behar da zer oztopo edo zailtasun ari diren eragozten emakumeen sarbidea edo haiek beren gaitasunak bete-betean garatzea, eta orobat aztertu behar da ea oztopo horiek zerikusia duten gizartean emakumeengandik eta gizonengandik espero denari buruzko ikuspegi estereotipatuekin. Azken finean, dauden berdintasun-ezak identifikatzea da helburua.
- **Berdintasun-printzipioa txertatzea.** Berdintasun-ezak identifikatu ondoren, hausnartu behar da diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdia erabiltzeko zer aukera dauden, dagokion arloan berdintasunaren alde egiteko; zer gehi daitekeen antzemandako genero-desparesotasunak berdintzeko, orekatzeko eta ez betikotzeko.

Deialdian berdintasun-printzipioa sartzeko aukera dagoela eta egokia dela erabaki ondoren, beharrezkoa da aztertzea deialdiaren zer ataletan egingo den hori, atal bakoitzaren ezaugarriak aintzat hartuta. Beraz, erabaki beharko da genero-berdintasuna xedean bertan sartzeko, parte hartu ahal izateko betekizunetan, balorazio-irizpideetan edo balorazioarekin lotutako alderdiak jasoko diren betebeharretan, eta, horri dagokionez, hausnartu beharko da zer ondorio izan ditzakeen gehitutako zatiak: lehia askea eragotz lezakeen, deialdia inpugnatua izan litekeen edo huts deklaratu litekeen.

→ **Prozedura.** Aurreko kontuak argitu ondoren, erabaki behar da nola txertatu behar diren berdintasun-klausulak, nola formulatu behar diren deialdiaren testuingurura ondoen egokitzeke eta zer atal izan daitezkeen egokienak berdintasuna sustatzeko.

Deialdien xede den arloan antzemandako berdintasun-ekak dira horietan berdintasun-klausulak txertatzearen funtsa, eta horrek jasota geratu behar du espedientearen izapidetzea abiarazten duen dokumentazioan.

Txertatze-prozedura

Hurrengo ataletan, diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdia osatzen duten zatietan genero-ikuspegia txertatzerakoan jarraitu beharreko metodoa eta gomendioak jasotzen dira.

Sarrera

Sarreran, deialdia erregulatzen duen araudiarekin batera, arau hauetan ezartzen diren berdintasun-arloko mandatuek jasoko dira:

- Diru-laguntza, laguntza, beka eta sariei buruzko arauak.
- Berdintasunari buruzko Estatuko eta Erkidegoko legedia.
- Deialdiaren jomuga den sektoreko edo jarduerako legeak.

Koadroan, berdintasun-arloko mandatu arautzaileak jaso dira, laburtuta:

	MANDATUAK	ARAUAK ⁶
OROKORRAK	Genero-ikuspegia botere publikoen politika eta ekintza guztietan txertatzea.	4/2005 Legea (3.4 art.) 3/2007 Legea (15. art.)
	Laguntzen edo diru-laguntzen onuradun diren erakundeei legearen printzipio orokorrak aplikatzea.	4/2005 Legea (2.3 art.)
	Estatistikak eta azterlanak egokitzea (pertsonei buruzko datuak sexuka banantzea).	4/2005 Legea (16. art.) 3/2007 Legea (14.11 art.)
	Ikus-entzunezkoetan eta idatziz hizkera ez-sexista erabiltzea.	4/2005 Legea (18.4 art.) 3/2007 Legea (20. art.)
	Erabakitze-organoetan emakumeen eta gizonen arteko oreka sustatzea.	4/2005 Legea (23. art.) 3/2007 Legea (zenbait art.)
	Diruz laguntzekoak diren programetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua sartzeko, modu aktiboan.	4/2005 Legea (18. art.)
	Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoek dagozkien diru-laguntzak egokitzea, emakumeek ordezkariak txikia duten elkarte eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan haien presentzia areagotzeko neurriak hartu behar badira.	4/2005 Legea (24. art.)

⁶ 4/2005 Legea: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

3/2007 Legea: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa.

1/1997 LD: 1/1997 Legegintzako Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.

38/2003 Legea: 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, Diru-laguntzei buruzkoa.

MANDATUAK		ARAUAK⁶
ONARPENA	Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek ezingo diote inolako laguntzarik edo diru-laguntzarik eman sexu-bereizkeria egiten duen ezein jarduerari eta sexu-bereizkeriagatik zigor administratibo edo penala jaso duen ezein pertsona fisiko edo juridikori, ez eta bere hautaketa-prozesuan edo funtzionamenduan sexu-bereizkeria egiten duen ezein elkarte edo erakunderi ere.	4/2005 Legea (3.1.c art. eta 24.2 art.) 1/1997 LD (50. art.) 38/2003 Legea
	Diru-laguntzen onuradun diren erakundeek bete beharreko baldintzen artean sartzeari emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jardueren garapenean izan duten ibilbidearen balorazioa.	4/2005 Legea (20. 2 art.)
BALORAZIOA	Diru-laguntzen plan estrategikoetan zehaztea oinarri arautzaileen zer esparrutan sar daitekeen emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko jardueren balorazioa.	3/2007 Legea (35. art.)
ESLEIPENA	Eseleipenerako irizpide objektiboen artean sartzeari, alde batetik, proiektuan genero-ikuspegia zenbateraino txertatuta dagoen, eta, bestetik, laguntza eskatzen duen pertsonak edo erakundeak zer ibilbide egin duen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak edo ekintzak garatzen.	4/2005 Legea (20. 2 art.) 1/1997 LD (51.c. art.)
BETEBEHARRAK	Diru-laguntzaren xede diren jarduerak egitean, erakunde onuradunak nahitaez ezartzea emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak.	4/2005 Legea (20. 3. art.)
EPAIMAHAIEN OSAERA	Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatuko duen klausula bat sartzeari edozein sari-mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauetan.	4/2005 Legea (20. 5 art.)

Sarreran, mandatu arautzaileak aipatzeaz gain, labor-labor zehaztu beharko da zein diren genero-desparekotasun nagusiak diru-laguntza, laguntza, beka edo sariaren xede den arloan. Araudia eta desparekotasunak aipatzean lortu nahi den helburua da berdintasun-klausulak sartzeari egokitasuna sendotasunez funtsatzea.

Xedea

Indarrean dagoen araudiak ezartzen du nahitaezkoa dela diru-laguntzak, laguntzak, beka eta sariak emateko prozedura jasoko duten oinarri arautzaile batzuk onartzea. Oinarri horien atzetan berdintasun-printzipioa txertatzeko beharra jasotzen bada, nahitaezkoa izango da deialdiaren alderdi hori aintzat hartzea. Baina oinarri arautzaileetan berdintasun-printzipioa txertatzeko beharra ez agertuta ere, alderdi hori txertatu ahal izango da deialdi jakin batzuetan.

Diru-laguntzei buruzko legedia kontratazio publikoari buruzkoa baino permisiboagoa da laguntza horiek emateko faseetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, aukera hori baliatu ahal izateko ez baita nahitaezkoa berdintasun-printzipioa xedeari barruan jasota egotea.

Berdintasun-printzipioa deialdiaren xedean jaso beharko da haren edukia desparekotasun nabarmenak dauden arlokoa bada (hezkuntza, kultura, gizartea, kirola, teknologia eta abar). Beste era bateko diru-laguntza, laguntza, beka eta sarietan baloratu beharko da genero-

ikuspegia xedean sar daitekeen edo beste atal batzuetan, erakundeek berdintasunarekiko duten konpromisoan sakontze aldera.

Berdintasun-klausula modu orokorrean formulatu behar da xedean, eta betiere diru-laguntza, laguntza, beka edo sariaren edukian nahiz xedean jasota dauden berdintasun-ezekin lotura eginez; adibidez, genero-desparekotasunak edo -arrakalak murriztu beharra aipa daiteke, horrek berdintasunean duen eragin positiboa, edota genero-ikuspegiaren zeharkako dimentsioa.

Onarpen-baldintzak

Elkarte, erakunde edo entitateei deialdira aurkeztu ahal izateko eskatzen zaizkien onarpen-baldintzak dira, oro har, horiek izan behar dituzten ezaugarriei lotutakoak.

Deialdian jaso beharreko onarpen-baldintzak bi eratakoak dira:

→ Deialditik kanpo uzteari edo parte hartzea debekatzeari lotutakoak, indarrean dagoen araudiak ezarritakoari jarraituz. Arrazoi horiek behar bezala funtsatu beharko dira, deialdian aplikagarri den araudia zehaztuta.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, arrazoiak honako hauek dira:

- Elkarreak sexu-bereizkeriagatik zigor administratibo edo penala jaso izana.
- Erakundeak edo entitateak bere helburuetan, onarpen-sisteman, funtzionamenduan, ibilbidean edo jardueretan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkakoak diren edo argi eta garbi bereizkeriazkoak diren kontuak edo alderdiak izatea.

→ Erakundeek eta entitateek diru-laguntza, laguntza, beka eta sariaren onuradun izan ahal izateko bete behar dituzten baldintzei lotutakoak.

Aipatua izan denez, jada ez dago lege-murriztapenik deialdi-mota honen onarpen-baldintzetan berdintasun-klausulak txertatzeko. Areago, mandatu arautzaileen atalean adierazi denez, 4/2005 Legeak jasotzen du, erakunde onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, baloratu ahal izango dela erakunde horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jardueren garapenean izan duten ibilbidea.

Deialdiaren xedea berdintasuna lortzea denean, nahitaezkoa izango da erakunde eskatzaileek berdintasun-arloan duten konpromiso, esperientzia eta gaitasunari lotutako onarpen-baldintzak eskatzea. Gainerako kasuetan, atal horretan berdintasun-klausulak sartzeko irizpideak proportzionaltasunean oinarritu beharko dira, deialdiaren xedearen eta edukiaren arabera. Bestalde, kontuan izan beharko da klausula horiek sartzek zer ondorio izan ditzakeen, eta horretarako egiaztatu beharko da zer eskatzen den eta eskatzen den horrek ez dituela oinarritzko printzipioak urratzen, hala nola berdintasunekoa, baztertua ez izatekoa eta lehia askekoa, jakinik, gainera, baldintzak baztertzaileak direla.

Erakundeek deialdirako bete behar dituzten formularioek eta inprimakiek hizkera ez-sexista erabiliz idatzita egon beharko dute, eta, eskariarekin batera, berdintasun-arloko baldintzak betetzen direla frogatzen duen dokumentazioa aurkeztuko beharko da, besteak beste.

Balorazio-irizpideak

Balorazio-irizpideen helburua eskarien balorazio objektibo bat egin ahal izatea da. Horregatik, irizpideok zehatzak eta neurgarriak izan behar dute, eta deialdiaren xedean ezarritako lehentasunen arabera haztatu beharko dira.

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien kasuan, araudiak aukera ematen du bai erakundeak, bai aurkezten den proiektua baloratzeko. Beraz, alderdi hori kontuan hartu beharko da genero-berdintasuneko klausulak ezartzeko orduan, berdintasunarekiko konpromiso handiena duten erakunde eta proiektuei lehentasuna emateko.

Deialdiaren xedearen arabera, berdintasunari lotutako irizpideei esleitzen zaien haztapen-koefizientea handiagoa edo txikiagoa izan daiteke, baina balorazio orokorrean ezingo da izan eduki nagusiari lotutako irizpideei esleitzen zaiena baino handiagoa, salbu eta eduki hori genero-berdintasuna denean.

Askotariko irizpideak erabil daitezke, eta berdintasun-arloan ezartzen den irizpide bakoitzari baremo bat ezarri ahal izango zaio, horietako bakoitzak berdintasunaren aurrerabiderako duen garrantziaren arabera.

Besteak beste, irizpide hauek ezar daitezke:

→ Erakundea⁷

- Estatutuek edo helburu sozialek berdintasuna sustatzea jasotzen dute.
- Berdintasun-plan bat du martxan, edo berdintasun-neurriak jasotzen dituen dokumentu bat dauka.
- Zuzendaritza-batzordean sexuen arteko oreka dago.
- Bertako langileek esperientzia eta prestakuntza dute berdintasun-arloan.
- Ofizialki onartuta dago emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde egiten duen erakunde gisa.

→ Proiektua

- Berdintasun-printzipioa barneratua du zeharkako dimentsio gisa, emakumeen eta gizonezkoen premiak eta interesak modu bereizian aintzat hartuta.
- Emakumeek jasaten duten gizarte-desparekotasuna jasota dago diagnostikoan, helburuetan eta jardueretan.
- Eduki teknikoan ikuspegi estereotipatuak desagerraraztea eta genero-rolak apurtzea sustatzen da.
- Egin diren jarduerak generoaren gainean duten eragina memorian jasotzeko konpromisoa adierazten du.
- Hizkera ez-sexista erabiliz idatzita dago, eta dokumentazio eta publizitate guztia hizkera hori bera erabiliz egiteko konpromisoa jasotzen du.
- Pertsonen buruzko informazioa sexuka banantzeko konpromisoa jasotzen du.

⁷ Irizpide hauek onarpen-baldintza gisa ere erabil daitezke.

- Lantalderako berdintasun-arloko prestakuntza-ekintzak egitea proposatzen du.
- Emakumeen parte-hartzea bultzatzeko ekintza positiboak egitea jasotzen du.
- Lana eta familia bateragarri egiteko ekintzak jasotzen ditu.

Berdintasun-printzipioa zeharkako dimentsio gisa eraginkortasunez txertatzen dela bermatzeko, garrantzitsua da arlo horretan behar bezalako gaitasuna, aginpidea eta prestakuntza dituen pertsona bat gutxienez egotea, bai deialdiak erregulatzen dituzten oinarriak idazteko taldean, bai ebaluazioaz arduratzen den batzordean.

Betebeharrak

Deialdietan erakunde onuradunei helburu edo xede jakin batzuk betetzeko betebeharrak ezartzeko aukera ematen du araudiak, eta hori tresna garrantzitsua da berdintasuna sustatzeko.

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarietako balorazio-irizpideekin gertatzen den moduan, betebeharrak ezarri ahal izango dira jarduera bera emateari dagokionez, eta orobat ezarri ahal izango zaizkio erakunde onuradunari; betebeharrak horiek, betiere, diru-laguntza, laguntza, beka edo sariaren xedearekin lotura izan beharko dute.

Betebeharren balio erantsia da bete egin behar direla, eta, beraz, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez emaitzak lortzeko berme handiagoa dagoela. Gainera, betebeharrak betetzen ez badira, zigorrak ezarri ahal izango dira eta/edo jasotako diru-kopuruak itzultzeko exijitu ahal izango da.

Klausulak berdintasun-printzipioa zeharkako dimentsio gisa txertatzeari buruzkoak edo ekintza positiboko neurriak gauzatzeari buruzkoak izan daitezke, edo bi alderdi horiek uztartzeko estrategia ere erabil liteke.

Besteak beste, alderdi hauen inguruko betebeharrak betetzea eskatu ahal izango da:

- Jarduerak berdintasun-printzipioa barnean hartuz egitea.
- Emakume edo gizon gutxi dauden jardueretan, gutxi direnak gehiago izan daitezen bultzatzea.
- Memoria genero-ikuspegia kontuan izanik idaztea.
- Pertsonen buruzko informazioa sexuka bananduta jasotzea.
- Jarduera jakin batzuetan diharduten pertsonen berdintasun-arloko prestakuntza ematea.
- Proiektua gauzatzean, berdintasun-arloan prestakuntza duen pertsona bat edukitzea.
- Jardueren lotutako dokumentazio, publizitate eta seinaleztapen guztian hizkera bisual eta idatzizko ez-sexista erabiltzea.
- Proiektua garatzen duen taldean emakumeen ehuneko jakin batek parte hartzea.

Diru-laguntzak, laguntzak, beka eta sariak esleitu ondoren, eta behin zerbitzua ematen hasita, horren ardura duen organoak begiratu beharko du deialdian jasotako berdintasun-arloko

betebeharrak betetzen diren. Beraz, dokumentazioan jasoko da erakundeek jarraipen-sistema bat ezarri behar dutela, eta sistema horrek ahalbidetu beharko duela jarduerak egiten diren bitartean, edozein unetan, betebeharrak betetzen diren begiratu ahal izateko informazioa erraz eskuratzea.

ONDORIOEN ANALISIA

Diru-laguntza, laguntza, beka eta sarietan berdintasun-klausulak sartzea bidezkoa eta legezkoa dela erakutsi eta horiek zer ataletan txerta daitezkeen adierazi eta gero, komeni da gogoraraztea deialdiak prestatzerakoan pentsatu behar dela klausulak sartzeak zer ondorio ekar ditzakeen.

Lehenik eta behin, gogoan izan behar dira klausulak sartzearen helburuak: alde batetik, administrazio-prozedurak kudeaketa-elementu soilak ez izatea eta politika publikoekin bat etortzea –kasu honetan, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin–; bestetik, aldaketa sozial eta kulturala bultzatzea; eta, azkenik, pedagogia egitea, elkarteek eta erakundeek berdintasunarekiko konpromisoan aurrera egin dezaten.

Bigarrenik, zer klausula-mota sartu eta zer ataletan erabakitze aldera, zenbait irizpide hartu behar dira kontuan:

- **Koherentzia:** txertatzen diren klausulek elkarrekiko koherenteak izan behar dute deialdi osoan (adibidez, balorazio-irizpideak betebeharreko), eta modu egokian txertatu behar dira, genero-ikuspegia eranskin zentzugabe gisa ager ez dadin.
- **Proporzionaltasuna:** berdintasun-klausulek neurrikoak izan behar dute deialdien xede nagusiarekiko.
- **Ondorioen aurreikuspena:** berdintasun-printzipioa deialdiko zer ataletan jasotzen den, alderdi hauek hartu beharko dira kontuan, besteak beste:
 - *Xedean.* Berdintasuna xedean agertzen bada, koherentziari eustearren klausulak txertatu beharko dira garrantzitsuentzat jotzen diren ataletan, hain zuzen ere deialdiaren helburua genero-ikuspegia benetan txertatuz gauzatzeko.
 - *Onarpen-baldintzetan.* Atal honetan klausulak txertatzeko, pentsatu behar da zer eskakizun-maila ezarriko zaien eskaera aurkeztu nahi duten erakundeei. Hausnarketa horretan bi alderdi hartu behar dira kontuan: alde batetik, nola egiaztatuko den ezartzen diren baldintzak betetzen direla; eta, bestetik, zer eskakizun-maila ezarriko den onarpen-baldintzetan, kontuan izanik inpugnazioak eta deialdia huts deklaratzeko saihestu behar direla eta lehia askea bermatu behar dela.
 - *Balorazio-irizpideetan.* Ezartzen diren irizpideek neurrikoak eta koherenteak izan behar dute deialdiaren xede nagusiarekiko. Beraz, genero-berdintasunari ezartzen zaion baremoa ezin da neurritz gain haztatu, proiektuaren xede nagusia baloratzeko erabili diren irizpideekiko.
 - *Betebeharretan.* Indarrean dagoen araudiak aukera handia ematen die kudeaketa-organoei diru-laguntzen, laguntzen eta abarren onuradunak diren

enpresen betebeharren artean klausula sozialak sartzeko; eta, horien artean, genero-berdintasunari buruzkoak.

Izenak berak dioen moduan, eta jada adierazi denez, baldintzak nahitaez bete beharrekoak dira, eta, beraz, betetzen ez badira zigorrak ezarri ahal izango dira eta/edo esleituko diru-kopuruak itzultzeko exijitu ahal izango da. Horregatik, baldintzak ezartzean haien ondorioak aztertu behar dira, alderdi hauei dagokienez:

- *Bideragarritasuna*: deialdiaren jomuga diren erakundeen tipologiari erreparatuta, betetzeko moduko betebeharrak izan behar dute.
- *Jarraipena*: betebeharrak bete direla egiaztatzea ahalbidetuko duen sistema bat ezarri behar da, informazioa eta dokumentazioa erraz eskuratzeko aukera emango duena.
- *Errentagarritasuna*: eskatzen diren betebeharrek koherenteak izan eta bat etorri behar dute deialdia egin duen erakundea berdintasun-arloan egiten ari den lanarekin, hain zuzen ere egin beharreko jarduerak baliagarriak direla bermatzeko eta erakundeek eta entitateek berdintasun-arloko politika publikoekin bat egin dezaten bultzatzeko.

Gida honetan adierazitakoa gauzatzeko, diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdietan berdintasun-klausulak sartzeko aginpidea duten pertsonak klausulak modu orokorrean sartzeko joera saihestu beharko dute. Aitzitik, ondorioen oso jakitun izanda sartu behar dituzte klausulak. Horrek, gainera, prozeduren kalitatea hobetuko du eta berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko aurrera egiten lagunduko du.

ERANSKINA: ADIBIDEAK

Eranskin honetan, diru-laguntza, laguntza eta sariei buruzko arauetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak nola sartu diren erakusten duten zenbait adibide jaso dira⁸. Adibideen helburua da deialdi batean klausulak txertatzeko dauden aukera guztiak erakustea. Eginkizun hau gauzatzeko orduan, kontuan izan behar da gida honetan koherentziari, proportzionaltasunari eta ondorioen aurreikuspeni buruz adierazitakoa.

Diru-laguntzak

Diru-laguntzetan klausulak txertatzeko, adibide hau hartu da:

AGINDUA, 2016ko ekainaren 22koa, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kulturako sailburuarena, zeinaren bidez iragartzen eta arautzen baitira 2016. urtean goi-mailako kirol-lehiaketak antolatzeko diru-laguntzak (2016ko ekainaren 30eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 124. zk.).

Oinarriak

Deialdiaren oinarriak azaltzen diren atalean, bosgarren paragrafoaren ondoren, honako hau erantsi:

“Bestalde, agindu honek, aintzat hartuz otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, I. tituluaren IV. kapituluaren xedatzen duena, modu aktiboan izango du kontuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua, diruz laguntzekoa den programa hau landu eta aplikatzean”

Xedea

1. artikulua (Xedea) 1. zerbakian honako hau erantsi:

1.- 2016. urtean hasten edo egiten diren goi-mailako kirol-lehiaketa ofizialak antolatzeko diru-laguntzak emateko araubidea ezartzen du agindu honek, artikulua honetan xedatutako eran, ***“eta genero-berdintasunari buruz indarrean dagoen araudiaren esparruan”***.

Onarpena

3. artikulua (Pertsona eta erakunde onuradunak) 4. zerbakian honako hau erantsi:

4.- Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 29. artikuluan arautuarekin bat, diruz lagundutako jardueraren atal bat gauzatzea azpikontratatu ahal izango dute ***“erakunde onuradunek”***, baldin eta azpikontratazioaren ehuneko ez bada jarduera horren % 50 baino gehiago. ***“Azpikontratutako erakundeak deialdi honetan adierazitako berdintasun-arloko betebeharrak bete beharko ditu”***.

6. artikulua (Eskabidearekin batera aurkeztu beharreko agiriak) 5. zerbakia erantsi:

⁸ Txertatu diren berdintasun-klausulen paragrafoak eta esaldiak komatxoaren artean eta letra etzanez eta lodiz adierazi dira.

“5.- Laguntza eskatzen duen erakundeak haren eta zuzendaritza-batzordearen osaera sexuka bananduta aurkeztu beharko du, erantzukizunpeko adierazpen bidez”.

7.1 artikuluan (Jardueraren memoria) paragrafo bat erantsi: XXXXXXXX

“- Memorian kirolariei buruz agertzen diren datu guztiak sexuka bananduta erakutsi beharko dira”.

7. artikuluan (Jarduera esplikatzeko agiriak, eskabidearekin batera aurkeztu beharrekoak) 2. zenbakian honako hau erantsi:

..Eskabidea aurkeztean, lehiaketa egin gabe badago, lehiaketan parte hartu eta irizpide hori konplitzen duten euskal kirolariei buruzko aurreikuspena, ***“sexuen arteko oreka aintzat hartuz”***, eta haiek goi-mailako direla egiaztatzeke agiriak.

Balorazioa

10. artikuluan (Balorazio-batzordea) 1. zenbakian honako hau erantsi:

1. – Balorazio-batzorde bat eratuko da aurkeztutako eskabideak eta agiriak aztertzeke. Honako hauek osatuko dute batzordea: Eusko Jaurlaritzako Gazteriako eta Kiroletako zuzendariak (batzordeko presidentea izango da) eta Kultura, Gazteria eta Kiroletako sailburuordeak izendatutako arlo horretako bi teknikaririk (horietako bat idazkaria izango da, ***“eta batek emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan gaiaren berri izan beharko du”***).

10. artikuluan horren beraren 2. zenbakian honako hau erantsi:

2. – Era berean, balorazio-batzordearen bileretara bertaratu ahal izango dira, hitzarekin baina botorik gabe, aztertu beharreko gaien inguruan jakintza espezifikoa duten pertsonak, ***“eta dagozkion kiroletan erreferentziazkoak diren emakumeak,”*** bertaratuen gehiengoak onartuz gero.

11. artikuluan (Balorazio- eta hautaketa-irizpideak) 4. zenbakian honako hau erantsi:

4. – Goi-mailako euskal kirolarien parte-hartzea lehiaketan (5 puntu). ***“Parte-hartzean sexuen arteko oreka badago edo emakumeak gehiago badira (5 puntu gehiago)”***. Irizpide hori baloratzeko, goi-mailako euskal kirolaritzat hartuko dira Eusko Jaurlaritzaren edo Kirol Kontseilu Gorenaren zerrendetan goi-mailako kirolaritzat aitortzen direnak.

11. artikuluan horren beraren 6. zenbakiaren amaieran honako hau erantsi:

“Erakunde eskatzailearen genero-berdintasunarekiko konpromisoa:

- ***Estatutuetan jasota dago emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea (2 puntu).***
- ***Zuzendaritza-batzordean sexuen arteko oreka dago (3 puntu).***
- ***Erakundea dabilen kiroletan eta/edo kategorietan emakumezko taldeak eta/edo emakumezko kirolariak daude (5 puntu)”.***

Diru-laguntzaren justifikazioa

16. artikulua (Diru-laguntzaren justifikazioak) a) letran honako hau erantsi:

Jardueraren gauzatzeari buruzko memoria, zeinetan, gutxienez, jasotzen baitira agindu honetan baloratuko diren gaiak. **“Memorian pertsonen parte-hartzeari buruz jasotako datu guztiak sexuka bananduta erakutsiko dira”.**

Eranskinak

I. eranskinean (Diru-laguntzaren eskabidea):

- Eskabidea aurkezten duen pertsonaren sexua jasotzeko laukitxo bat gehitu.
- “Erantzukizunpeko adierazpenak” atalean, “Konpromisoak” sailean, honako hau erantsi: **“Erakunde eskatzaileak, diruz lagundutako jarduera egiteko langileak kontratatzen baditu, langile horietatik gutxienez % 40 emakumeak izateko konpromisoa hartzen du”.**
- “Beste adierazpen batzuk” atalean puntu bat gehitu⁹: **“Zuzendaritza-batzordean emakumeak % X direla eta gizonak % X, eta erakundeetan, berriz, emakumeak % X direla eta gizonak % X”.**

II. eranskinean (Lehiaketaren datuak):

- Parte-hartzaileen eta kirolarien kopurua eskatu, sexuka bananduta.

III. eranskinean (Aurrekontua):

- Kontratatutako pertsonen kontzeptuan honako hau gehitu: **“sexuka”**.

IV. eranskinean (Kontuen behin betiko balantzea):

- Kontratatutako pertsonen kontzeptuan honako hau gehitu: **“sexuka”**.

Laguntzak

Laguntzetan klausulak txertatzeko, adibide hau hartu da:

AGINDUA, 2016ko maiatzaren 17koa, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kulturako sailburuarena, zeinaren bidez iragartzen baita bizitza osoan zehar egiten den ikaskuntzari lotutako jarduerak egiteko laguntzak arautzen dituen azaroaren 27ko 248/2012 Dekretuan aurreikusitako laguntzen 2016rako deialdia (2016ko maiatzaren 30eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 101. zk.).

Oinarriak

Deialdiaren oinarriak azaltzen diren atalean, 6. paragrafoari honako hau erantsi:

Era berean, Bizialdi Osoko Ikaskuntzaren urriaren 10eko 1/2013 Legearen 4. artikuluan aurreikusitako xedeak betetzen lagunduko dute agindu honetako laguntzek, **“eta, bestek beste, helburuen artean hezkidetza eta gizonen eta emakumeen berdintasun eragingarria**

⁹ Koherentziari eustearren, onarpen-baldintzetan ezarri baldin bada erakundeek erakundearen beraren eta haren zuzendaritza-batzordearen sexuaren araberako osajerari buruzko adierazpena egin behar dutela, erantzukizunpeko adierazpenen eranskinean jaso beharko da adierazpen hori.

sustatzea duten jarduerak barnean hartzen dituzten programei emango zaizkie, aipatutako legearen 5.5 artikuluari jarraituz”.

“Bestalde, agindu honek, aintzat hartuz otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, I. tituluaren IV. kapituluaren xedatzen duena, modu aktiboan izango du kontuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua, diru-laguntzen programa hau landu eta aplikatzean”.

Xedea

1. artikuluan (Xedea) honako hau erantsi:

1.- Agindu honen xedea da bizi osoan zehar egiten den ikaskuntzari lotutako jarduerak, **“emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa izango dutenak”**, egiteko laguntzak arautzen dituen azaroaren 27ko 248/2012 Dekretuan aurreikusitako laguntzak 2016rako deitzea.

Onarpena

2. artikuluan (Erakunde onuradunak) amaieran paragrafo bat erantsi:

“Otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, azken xedapenetatik seigarrenean ezarritakoaren arabera, ezingo dute deialdi honetako diru-laguntzarik jaso erakunde edo entitate hauek: diru-laguntza edo laguntza publikoak jasotzeko aukera galtzea eragin dien zigor administratibo edo penala ezarri zaienek eta horretarako gaitasuna kentzen dien legezko debekuren bat dutenek, eta, zigorrak xedatzen duen aldian, sexu-bereizkeriatik zigor administratibo edo penal bat ezarri zaienek”.

5. artikuluan (Eskabideak aurkeztea: epea eta formularioak) 2. zenbakiko a) letran honako hau erantsi:

a) Proiektuan aurreikusitako jarduera-multzoa deskribatzen duen txostena, ondokoak adieraziz: proiektuaren izena; proiektua egiteko eskatzen den diru-kopurua; gauzatu beharreko jardueren edukiak, **“genero-berdintasuna sustatzeko berariazko ekintzak zehaztuz”**; helburuak, **“emakumeen eta gizonen berdintasunaren arlokoak barne”**; kokapena; denbora-eremua; jarduera zer pertsona-multzori zuzentzen zaion; jardueran parte hartzen duten eragile eta interesdunen elkarrekin; proposatutako metodologia; jardueraren kostua atalez atal (langileak eta funtzionamendua); aurreikusitako ekintzak; eta proiektua definitzeko balio duten gainerako inguruabarrak. **“Aurkezten den proiektuak hizkuntza ez-sexista erabiliz idatzita egon beharko du, indarrean dagoen araudia betetz”.**

Eta, artikuluan eta zenbaki beraren b) letran:

b) Azaroaren 27ko 248/2012 Dekretuaren 5.2 artikuluan xedatutakoa betetze aldera, bitartekaritza-zerbitzua emango duten pertsonen bizi osoan prestakuntzarako orientazioa ematen gutxienez 2 urteko lan-eskarmendua dutela **“eta genero-berdintasunaren arloan ezagutzak eta/edo eskarmendua dituztela”** erakusten duten egiaztagiriak aurkeztu beharko

dituzte ikaskuntza-bitartekaritza emateko zerbitzurako finantzazioa eskatzen duten erakundeek. Langileak lanean aritutako erakundeetako titularrek emandako egiaztagiriak aurkeztu behar dira, ***“eta, berdintasun-arloko ezagutzei dagokienez, egindako ikastaroak kudeatu dituzten erakunde publikoek emandako ziurtagiriak aurkeztu beharko dira”***.

Finantzaketa

9. artikulua (Finantziak) 4. zenbakian honako hau erantsi:

4.- Bigarren ordainketaren % 50 kontura ordain daiteke, erakunde onuradunak horretarako eskaera egiten badu. Horrelakoetan, garatutako jardueraren tarteko txostena egin beharko du erakunde onuradunak, ***“genero-ikuspegitik landua”***. Txosten horretan, proiektuaren ordura arteko garapenari buruzko informazioa eman beharko da, bai eta gastuen egiaztagiriak aurkeztu ere. Egindako gastu guztien –nominen ***“(sexuka bananduta)”*** zein fakturen– zerrenda aurkeztuko da, honako hauek adieraziz: data, kontzeptua, zenbateko osoa, zenbateko egozgarria (hala badagokio), eta ordainketa-data.

9. artikulua horren beraren 6. zenbakian honako hau erantsi:

6.- Diruz lagundutako jarduerari dagokion zenbatekoaren %50eraino azpikontratatu ahal izango du erakunde onuradunak, ***“eta indarrean dagoen berdintasun-arloko araudia betetzen duten erakundeak eta enpresak baliatuko ditu horretarako”***.

Finantzatzeko gehieneko zenbatekoei buruzko 7. zenbakiaren a) letran honako hau erantsi:

a) Prestakuntza-jarduera espezifikoak: plaza eta prestakuntza-ordu bakoitzeko 7 euro gehienez; ***“plaza emakume batek betetzen badu emakume gutxi dagoen prestakuntza-espezialitate batean, zenbatekoa 10 euro izango da gehienez. Jarduera bakoitzari gehienez 18.000 euroko diru-laguntza emango zaio”***.

Artikulu eta zenbaki beraren c) letran honako hau erantsi:

c) Esperimentazio-proiektuak: 20.000 euro gehienez jarduera bakoitzeko; ***“zenbatekoa 25.000 eurorainokoa izan ahalko da, emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positiboa duten proiektuak badira”***. Ez dira esperimentazio-proiektutzat hartuko bi urte baino gehiagoz martxan daudenak.

12. artikulua (Datu pertsonalak) azken paragrafoaren ondoren honako hau erantsi:

“Sexuka banandutako datuak ematearekin ez da urratzen datu pertsonalei buruzko araudia”.

Eranskinak

Ebaluazio-irizpideak

I. eranskina: a) Prestakuntza-jarduera espezifikoak

a) letra

Lehenengo irizpidean honako hau erantsi:

Jarduera zuzentzen zaien pertsona-taldearen edo hartzaileen ezaugarriak eta kuantifikazioa, **“datuak sexuka bananduta”**.

Bosgarren irizpidean honako hau erantsi:

Hobekuntza-prozesuetan parte hartzeko eta norberaren lanbide-kualifikazioa eguneratzeko beharrezkoak diren oinarrizko konpetentzietako gabeziak konpondu nahi dira: oinarrizko gaitasun instrumentalak, gaitasun digitalak, gaitasun pertsonal eta sozialak, eta ikasten ikastea (7 puntu). **“Oinarrizko konpetentzietan dauden gabeziei dagokienez, proiektuak zehazten badu zein diren emakumeen eta gizonen arteko aldeak eta horiei nola aurre egingo zaien genero-ikuspegitik hobetzeko (X puntu gehiago)”**.

Seigarren irizpidean honako hau erantsi:

Bideratu nahi diren prestakuntza-beharrek honako hauekin dute lotura: autonomia pertsonala hobetzeko gaitasunarekin (memoria lantzea eta garatzea; etxeko ekonomia norberak kudeatzeko gaitasuna lantzea; aurrez aurre nahiz Internet bidez Ogasunarekin, Osakidetzarekin eta gizarte-zerbitzuekin izapideak egitea; zerbitzu publikoen kontsumitzaile edo erabiltzaile diren aldetik, haien eskubideak defendatzea; eta abar); gizarte parte-hartzea eta borondatezko lana sustatzearekin 55 urte baino gehiagoko pertsonen artean, bai eta pertsona horiek gertuko beste herri-proiektu batzuetan parte har dezatela bultzatzearekin ere (7 puntu). **“Autonomia pertsonala hobetzeko gaitasunari eta gizarte parte-hartzeari dagokienez, proiektuak zehazten badu zein diren 55 urte baino gehiagoko emakumeen eta gizonen arteko aldeak eta horiei nola aurre egingo zaien genero-ikuspegitik hobetzeko (X puntu gehiago)”**.

Zortzigarren irizpidean honako hau erantsi:

Proiektuaren helburuak **“genero-arrakalan izan dezaketen eragina kontuan hartuz ezarri dira, eta”** lotura dute lanbide-kualifikazioa hobetzeko eta eguneratzeko hobekuntza-prozesuetan parte hartzeko oinarrizko gaitasunak lortzearekin (30 urtetik gorako pertsonak) edo autonomia pertsonala eta gizarte parte-hartzea hobetzeko trebakuntzarekin (55 urtetik gorakoak), eta gaitasunetan zer aurrerakuntza espero diren zehaztu da (3 puntu).

Hamargarren irizpidean honako hau erantsi:

Helburuen betetze-mailaren **“eta horien genero-eraginaren”** ebaluazioa aurreikusi da, eta ebaluazio-tresnak zehaztu dira (3 puntu).

b) letra

Beste irizpide bat erantsi:

“Jarduerak genero-rolak apurtzeko beharra nabarmentzen du (X puntu)”.

c) letra

Laugarren irizpidean honako hau erantsi:

Baliabide materialak egokiak eta behar bestekoak dira jarduera garatzeko (7 puntu).
“Ikasmaterialak eta publizitatean nahiz jarduera osoan erabilitako materialak hizkera ez-sexista erabiliz idatzita badaude eta irudiek eta testuek genero-rolak apurtzea sustatzen badute (X puntu gehiago)”.

d) letra

Edukien irizpidean honako hau erantsi:

Edukiek lotura dute, zuzen-zuzenean, 55 urte baino gehiagoko pertsonen autonomia pertsonala eta gizarte parte-hartzea hobetzeko gaikuntzarekin; balioespen-irizpide hauetako a) ataleko zehaztapenekin; edo lanbide-kualifikazioa eguneratzeko eta hobetzeko prozesuetan sartzeko beharrezkoak diren oinarrizko gaitasunak lortzearekin, ***“eta, kasu horietan guztietan, garbi adierazten dute genero-estereotipoak apurtzea sustatzen dutela”*** (8 puntu).

Bigarren irizpidean, ikaskuntza-emaitzei eta ebaluazio-irizpideei buruzkoan, honako hau erantsi:

Espero diren ikaskuntza-emaitzak, ***“hala emakumeenak nola gizonenak,”*** lortu direla baieztatzeko balio dute ebaluazio-irizpideek (4 puntu).

II. eranskina: Ikaskuntzako bitartekaritza-zerbitzuak

a) letra

Lehenengo irizpidean honako hau erantsi:

Eskatutako bitartekaritza-zerbitzuan erakundeak jarriko dituen langileek ***“generoak baldintzatu gabeko”*** bizialdi osoko orientazioaren eremuan duten eskarmentua (2 puntu hirugarrenetik aurrerako urte bakoitzeko, 9 puntu, gehienez; frogak aurkeztu behar dira).

c) letra

Bigarren irizpidean honako hau erantsi:

Lortu, neurtu eta ebalua daitezkeen helburuen sorta dakar planak edo proiektuak; baita adierazleak argi zehaztu ere, ***“genero-berdintasunarekin lotutakoak barne”*** (8 puntu).

d) letra

Lehenengo irizpidean honako hau erantsi:

Zenbat pertsonari emango zaien informazioa, aholkuak eta haien prestakuntza-ibilbidea bultzatu, ***“sexuka bananduta”*** (6 puntu, gehienez).

Bigarren irizpidean honako hau erantsi:

Zerbitzua emango zaien pertsonen ***“(emakumeak eta gizonak)”*** tipologia.

Hirugarren irizpidearen lehenengo puntuan honako hau erantsi:

Pertsona bakoitzari aholkua emateko prozesua banakakoa eta xehatua da **“(gizartean ezarri ohi diren genero-rolak kontuan hartuta)”**: banakako helburuak zehaztuko dira, eta laguntza banaka eman eta haien jarraipena ere banaka egin behar da (6 puntu).

III. eranskina: Esperimentazio-proiektuak

a) letra

Lehenengo irizpidearen bigarren puntuan honako hau erantsi:

Helburuak zehaztasun handiz deskribatu dira; eta neurtu nahiz ebaluatu daitezke. **“Helburu horietako batzuk zaintzan erantzunkidetasuna sustatzearen, estereotipoak edo rolak apurtzearen edo generoak baldintzatu gabeko ikasketa akademikoak hautatzearen ingurukoak dira”** (2 puntu).

Lehenengo irizpidearen zazpigarren puntuan honako hau erantsi:

Proiektuak taldeari ekarriko dizkion onurak zehaztasun handiz deskribatu dira eta egiaztagarriak dira, **“eta emakumeen eta gizonen artean egon litezkeen aldeak adierazten dira”**.

b) letra

Beste irizpide bat, hirugarrena, erantsi:

“Proiektuaren garapenean zuzenean jardungo duten pertsonen genero-ikuspegia zeharkako dimentsio gisa txertatzeko proiektu edo esperientziaren batean parte-hartu badute, parte hartze bakoitzeko (X puntu, guztira gehienez Y puntu, frogak aurkezten badira)”.

c) letra

Beste irizpide bat erantsi:

“Erakunde eskatzaileak genero-ikuspegia zeharkako dimentsio gisa txertatzearen arloko, hezkidetzako edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko esperimentazio- edo ikerketa-proiekturen batean parte hartu badu, parte hartze bakoitzeko (X puntu, guztira gehienez Y puntu, frogak aurkezten badira)”.

Sariak

Sarietan berdintasun-klausulak txertatzeko, adibide hau hartu da:

221/2015 DEKRETUA, abenduaren 1ekoa, jarduera zientifikoa sustatzeko asmoz Ikerkuntzako Euskadi Saria arautu eta Gizarte Zientzien eta Humanitateen modalitateko **2015eko deialdia egiten duena** (2015eko abenduaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 232. zk.).

Oinarriak

Deialdiaren oinarriak azaltzen diren atalean, bosgarren paragrafoaren ondoren honako hau erantsi:

“Bestalde, deialdi honi otsailaren 18ko 4/2005 Legean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan, jasotako araudia ezarriko zaio”.

Xedea

1. artikulua (Xedea) 1. zerbakian honako hau erantsi:

1.- Dekretu honen helburua Ikerkuntzako Euskadi Sariak arautzea da, jarduera zientifikoa sustatzeko asmoz ***“eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuz”.***

1. artikulua zenbaki bat, laugarrena, gehitu:

“4.- Sariaren deialdia unibertsitateetako fakultateetan zabalduko da, eta doktore-titulua duten pertsona guztiei helaraziko zaie, posta elektronikoz”.

Onarpena

2. artikulua (Baldintzak) 1. zerbakian honako hau erantsi:

1.- Ikerkuntzako Euskadi Sarietarako aukera izan dezake doktore-titulua duen ikertzaile orok, baldin eta lan-ibiliaren zati handi bat Euskadin egin badute eta, eskola zientifikoen sortzaile diren aldetik, Euskal Herrian eragin positiboa izan badute, hau da, denboran jarraipena duten ikerketa-azpiegiturak edo -taldeak sortzen lagundu badute, ***“edo genero-berdintasunaren arloko erreferentziak eta ikerketak barnean hartzen dituzten metodoak garatu badituzte”.***

2. artikulua horren beraren 3. zerbakian honako hau erantsi:

3.- Diru-laguntzen onuradun izateko baldintzak betetzea, betiere Diru-laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Legearen 13.2 eta 13.3 artikulua eta Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren 50.5 artikulua ezarritakoa betez; ***“artikulu hori otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, gehitu zuen, azken xedapenetatik seigarrenean”.***

5. artikulua (Aurkeztu beharreko agiriak) a) letran honako hau erantsi:

a) Memoria (hiru orri, gehienez); han, adieraziko da hautagaiak dekretu honen 2.1. artikulua ezarritako betebeharrak nola betetzen dituen. Halaber, hautagaiak saria jasotzea merezi duela frogatzen duten arrazoiak zein diren adierazi beharko da, hizkera ez espezializatu ***“eta inklusibo”*** batean.

5. artikulua horren beraren c) letran honako hau erantsi:

c) Hautagaiaren Curriculum Vitaeren ingelesezko laburpena (2 orri, gehienez), haren ibilbidearen elementu aipagarrienak jasota, ***“eta genero-berdintasunaren arloan egindako ikerketak zehaztuz”.***

Artikulu horren beraren e) letran honako hau erantsi:

e) Halaber, proposamena egin duten zientzialariek ez beste zientzialari batzuek egindako gomendiozko idazkiak ere aurkeztu ahal izango dira, **“zehaztuz horietatik nork duen emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoa agertzen duen ibilbide bat”**.

Epaimahaia

8. artikulua (Epaimahaia) 2. zenbakian honako hau erantsi:

2. – Ikerkuntzako Euskadi Sarietako epaimahaikideak gutxienez hiru eta gehienez zazpi izango dira, denak ere euren jardun-eremuetan izen handia dutenak. Horietatik zaharrena epaimahaiburua izango da. **“Epaimahaikideetako batek, gutxienez, ikerketa-jardueran genero-ikuspegia ezartzen aditua izan beharko du”**.

Azkenik, gogoratu behar da indarrean dagoen araudiaren arabera nahitaezkoa dela administrazio publikoen dokumentuak hizkera ez-sexista erabiliz idatzita egotea. Horrenbestez, diru-laguntza, laguntza, beka eta sarien deialdiak ere hizkera inklusiboa erabiliz egin beharko dira.