



KULTUR ETXEKO ERABERRITZE
PROIEKTUA IDAZTEA

REDACCION DE PROYECTO DE
REFORMA DE LA CASA DE CULTURA

IV. ERANSKINA

ANEXO IV

AUKERA-BERDINTASUNAREN, DISKRIMINAZIO-
EZAREN ETA ESKURAGARRITASUN
UNIBERTSALAREN ALORREKO BETEBEHARRAK
BETETZEKO ORDUAN ETA LAN, GIZARTE ETA
EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNAREN ALORREKO BETEBEHARRAK
BETETZEKO ORDUAN EGUNEAN DAGOELA DIOEN
ERANTZUKIZUNEZKO ADIERAZPENA

DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA A
HALLARSE AL CORRIENTE DEL CUMPLIMIENTO DE
LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y AL CUMPLIMIENTO
DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL,
SOCIAL E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Don/Doña.....jn.ak/and.ak

adiez nagusia, DNla

mayor de edad, con DNI.....

zenbakikoa eta bizilekua

y domicilio en

.....helbidean duenak,

zeinek ordezkatzten baitu

en representación de

IFZ

con NIF.....

zenbakikoa eta egoitza soziala

y domicilio social en

.....helbidean duenak,

ADIERAZTEN DU:

1) Ordezkatzten duen enpresak langile hauek ditu:
(Egoki den laukitxoak adierazi)

☐ 50 langile baino gutxiago

☐ 50 langile edo gehiago

Eta (egoki den laukitxoak adierazi)

☐ Langileen % 2k gutxienez desgaitasuna dute

o Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko eta horiek
gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onesten
duen azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak
ezarritako betebeharrak betetzen du.

☐ Neuri alternatiboak betetzen ditu

DECLARA:

1) Que la empresa a la que representa emplea a:
(Marque la casilla que corresponda)

☐ Menos de 50 trabajadores

☐ 50 o más trabajadores

Y (Marque la casilla que corresponda)

☐ Al menos, el 2% son trabajadores con discapacidad

o Cumple con la obligación establecida por el Real Decreto Legislativo
1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido
de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de
su inclusión social.

☐ Cumple medidas alternativas



o Desgaitasuna duten langileen alde erreserba-kuotaren salbuespeneko izaera alernatiboki betetzea arautzen duen apirilaren 8ko 364/2005 Errege Dekretuan aurreikusitakoak

2) Ordezkatzen duen enpresak lan eta egizarte alorrean indarrean dauden xedapenak betetzen ditu.

3) Ordezkatzen duen enpresak langile hauek ditu:
(egoki den laukitxoak adierazi)

☐ 250 langile baino gehiago ditu eta

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.2. artikuluan ezarritakoa betetzen du, berdintasun-plan bat prestatzeari eta aplikatzeari buruz.

☐ 250 langile baino gutxiago ditu eta

"Aplikagarri den hitzarmen kolektiboa aplikatuz, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren "45.2". artikuluan ezarritakoa betetzen du, berdintasun-plan bat prestatzeari eta aplikatzeari buruz."

☐ Ez dago behartua Berdintasun Plana egin eta ezartzera

Emakume eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.5. artikulua aplikatuz, enpresa ez dago behartua berdintasun-plana egitera eta ezartzera.

o Previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

2) Que la empresa a la que representa, cumple con las disposiciones vigentes en materia laboral y social.

3) Que la empresa a la que representa emplea a:
(Marque la casilla que corresponda)

☐ Emplea a más de 250 trabajadores y

Cumple con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

☐ Emplea a 250 o menos trabajadores y

En aplicación del convenio colectivo aplicable, cumple con lo establecido en el artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

☐ No está obligada a elaborar e implantar Plan de Igualdad

En aplicación del artículo 45.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.

(Lekua, data eta sinadura)

(Lugar, fecha y firma)