

LANKIDETZA-HITZARMENA, EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAREN ETA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORRAREN ARTEKOA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN ERAGINKORRA SUSTATZEKO ETA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ENPRESETAN SEXUAREN ZIOZKO BEREIZKERIA SAHIESTU EDO DEUSEZTATZEKO

Bilbo, 2016ko maiatzaren 11.

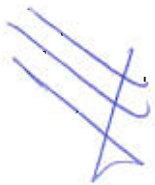
ELKARTU DIRA

Alde batetik, ÁNGEL TARSICIO TOÑA GÜENAGA jauna, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua, otsailaren 9ko 4/2015 Dekretuz izendatua (EHAA, 27. zk., otsailaren 10ekoa).

Beste aldetik, IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA andrea, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria, urtarrilaren 29ko 137/2013 Dekretuz izendatua (EHAA, 22. zk., urtarrilaren 31koa).

ESKU HARTU DUTE

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren izen eta ordezkarietan, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legeko 26.1 artikuluan egozten zaizkion eskumenei jarraiki, eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 4.1.d) artikuluari jarriki.



Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariak, erakunde horren izen eta ordezkartzen, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 31ko 214/2006 Dekretuko 17.2.a) artikuluan emandako eskudantziei jarraiki.

ADIERAZI DUTE

LEHENA.- Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko desoreka handia ikus daiteke oraindik. Hala, baieztatu egiten da gizartean existitzen diren sexuaren ziozko rol eta estereotipo ezberdinek lan-merkatuaren osaketa eta eboluzioa baldintzatu dituztela, berorren segregazio horizontal zein bertikala agerraraziz, sektore eta jarduera zehatzetan emakumeek enplegua lortzea zailduz, eta emakumeen garapen eta sustapen profesionalean oztopoak eraginez. Gainera, lan-esparruan, emakume eta gizonak era ezberdinean tratatzen direnez eta generoaren ziozko soldata-arrailak dirauenez, beharrezko suertatzen da bi erakundeen arteko lankidetzak. Horrela, beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko beharrezko diren baldintzak sustatu ahal izango dituzte, bai enplegua lortzeko baldintzetan, bai lan baldintzetan, bai prestakuntzan, bai sustapenean, bai ordainketan, eta bai kontratuaren iraungipenean ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 36. artikulua xedatzen duen arabera.

BIGARRENA.- Lankidetzak hau administrazio publikoen arteko erlazioak gidatzen dituzten oinarri orokorretan kokatzen da, bai eta, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko aginte publikoen jarduera gidatzen dutenetan ere.

Administrazio publikoen araubide juridikoari eta administrazio-prozedura erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 3.2 artikuluan lehenbizikoak

adierazten dira, zera xedatzen baita: «Herri-administrazioek, beren arteko harremanetan, lankidetzan eta elkarren laguntza dute printzipio, eta, beren jardunean, eragimena eta herritarrekiko zerbitzua dituzte irizpide». Horrez gain, 30/1992 Legeko 4.1.c) artikulua arabera, administrazio publikoek, «gainerako administrazioei, beren eskumenak baliatuz darabilten jarduerari buruz behar duten informazioa eman» behar diete.

Bigarrenak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 3. artikuluan xedatzen dira. Artikulu horren 8. atalaren arabera, euskal aginte publikoek, «emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, elkarrekin lankidetzan aritzeko eta beren jarduketak koordinatzeko betebeharra dute, esku-hartze eraginkorragoak eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat datozenak egin ahal izan daitezzen».

HIRUGARRENA.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak eskumenak ditu emakume eta gizonen arteko berdintasunaren arloan. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 5. artikuluko g), h), i), k), o), p) eta q) letretan zerrendatutako honako funtzio hauek hartu ditu bere gain:

g) Estatistikak berdintasun-printzipioari egokitzeko metodologia diseinatzea eta horri buruzko plangintza egitea, bai eta estatistikak egokitzea eta eguneratzea ere, horien bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonak bizi duten egoeraren ezberdintasunak ezagutu ahal izateko.

h) Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.

i) Emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.

k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, toki-entitateei, gainerako euskal aginte publikoei eta ekimen pribatuari laguntza tekniko espezializatua ematea.

m) Sustapen-neurriak ezartzea, enpresek eta erakundeek bitarteko materialak, ekonomikoak eta giza baliabideak izan ditzaten, emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesteko diseinatutako planak, programak eta jarduerak garatu ahal izateko.

o) Elkarte, ekimen pribatuekin eta beste erakunde batzuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea.

p) Sexuaren ziozko bereizkeria-egoerak ikertzea eta antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.

q) Zehatzeko ahala egikaritzea.

Funtzio horiez gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 36. artikuluan xedatzen denez, euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreal eta egiazkoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.

Horrekin batera, ikuskatzaitza-funtzio publikoa ere izango du, barne hartzen dituelarik bai lan-araudia betetzearen jarraipena -lan-harremanetako berdintasun eraginkorra, enplegu eta enplegurako prestakuntzaren lorpena, eta berdintasun-planak sortu eta betearaztea- bai eta lanean sexuaren eta sexu-jazarpenaren ziozko bereizkeria-egoeren ikerketa ere.

LAUGARRENA.- Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 9.1.s) artikuluan

xedatutakoaren arabera, Enplegu eta Lan Sailburuordetzak goi-mailako koordinazioa eta zuzendaritza ditu bere gain, eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren funtzionamendua zaintzeko betebeharra du, Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan.

Era berean, sail-egiturari buruzko aipatutako dekretuko 11.1.c) artikulua ezartzen du Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzari dagokiola Euskal Autonomia Erkidegoko Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren jardura eta funtzionamendua zuzentzea, koordinatzea eta gainbegiratzea eta jardura ikuskatzailearen planak eta programak ezartzea, eta aipatu artikuluko 2. atalean xedatzen denez, Lan Ikuskaritzaren Zuzendariordetzak, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren mendekotasun organikoa, funtzionala eta hierarkikoa duela, Lurralde Ikuskaritzaren zuzendaritza teknikoa eta administratiboa gauzatuko du.

Bestalde, eta Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzako sistema arautzeko uztailaren 21eko 23/2015 Legeko 1.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, «Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzaren zerbitzu publikoa da, eta berari dagokio arau sozialak betetzen direla ikuskatzea eta dagozkien erantzukizunak eskatzea, bai eta gai hauei buruzko aholkularitza eta, dagokionean, kontziliazioa, bifartekaritza eta arbitrajea ere. Espainiako Konstituzioan eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81 eta 129. hitzarmenetan bildutako Zuzenbide Estatu sozial eta demokratikoaren printzipioen arabera burutuko du hori guztia».

Aurrez esandako guztiaren ondorioz, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzari dagokio lan-harremanen eta enplegua lortzearen arloan arau-hausterik dagoen zehazteko ikerketa –emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erdiestera eta enpresetan sexuaren ziozko bereizkeria saihestera eta ekiditera bideratutako enpresa-betebeharrei buruzko uneko indarreko araudia barne-. Berari dagokio era berean zehapen-prozedura bidez

erantzukizunak eskatzeko ekimena, bai eta enpresak aholkatzea ikuskaritza-funtzioa egikaritzearen kausaz.

Lankidetzari dagokionez, Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzako sistema arautzeko uztailaren 21eko 23/2015 Legeko 16.1 artikuluan ezarritakoaren arabera, «agintek, beren izaera zeinahi dela ere, Estatuko administrazio orokorreko erakundearen titularrek, autonomia-erkidegoetakoek eta toki-erakundetakoek; erakunde autonomoek eta enpresa-erakunde publikoek; ganbera eta korporazioek, elkargo eta profesional-elkartek; gainontzeko erakunde publikoek eta, oro har, funtzio publikoak egikaritzen dituen edonork betebeharrak izango dute Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzari beren eskumenen esparruan garrantzia duten datu, txosten eta aurrekari guztiak ematea, bai eta ikuskaritza-funtzioa egikaritzeko eskatzen zaien lankidetzaren ematea ere».

Uztailaren 21eko 23/2015 Legeko 17.1 artikuluan xedatzen da Lan Ikuskaritzak gainerako administrazio publikoei lankidetzaren eta laguntza emateko eginkizun korrelatiboa duela. Beren funtziorako beharrezko duten informazioa emango die, egokia balitz, betiere konfidentzialtasun-beharra bermatuz.

BOSGARRENA.- Otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 63. artikulua araberak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen ardura da «*Euskal Autonomia Erkidegoan sexuaren ziozko diskriminazio-kasuetan biztanleak defenditzea eta emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren betetzea sustatzea*».

Helburu hori lotzeko, 4/2005 Legeko 64. artikulua xedatzen du Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, besteak beste, eginkizun hauek dituela:

«a) Ikerketak egitea, ofizioz nahiz alderen batek eskatuta. Ikerketon helburua sektore pribatuan gerta daitezkeen sexuaren ziozko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak argitzea izango da.


b) Pertsona fisikoei eta juridikoei negoziazio-bideak eskaintzea eta gomendioak ematea, sektore pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoerak edo -praktikak konpontzeko, eta gomendio horiek betetzearen jarraipena egitea.


c) Arlo pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoeretan aholkularitza eta laguntza ematea herritarrei.

d) Jazarpen sexistako kasuak errazago konpontzeko bidea izatea.

e) Egiten dituen jarduera eta ikerketen berri ematea, eta txostenak eta irizpenak egitea, lege honetan xedatutakoarekin bat.

i) Lan-administrazioko agintariekin elkarlanean aritzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez bereizkeriaren aurkako lan-araudia betetzearen jarraipena egiteko».

**SEIGARRENA.**- Lan-esparruan emakumeen eta gizonen artean ezberdintasunak daudela, berdintasun-planari buruzko araudia hautsi egiten dela, soldata-arraile handia dagoela eta sexuaren ziozko lan-jazarpen egoerak ematen direla egiaztaturik, eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak dituzten eskumenak kontuan hartuz, honako gai hauek jorratuko dituen plan bati ekingo diote elkarrekin:

- 
- Tratu-berdintasuna lan-harremanetan.
 - Enpresetako berdintasun-planak eta -programak.
 - Enplegua lortzeko orduko aukera-berdintasuna.
 - Sexu-jazarpenaren eta sexuaren ziozko jazarpenaren ikerketa eta enpresek prebentzio- eta detekzio-protokoloak erabiltzearen sustapena.

Horregatik guztiagatik, bi alderdiek lankidetzeta-hitzarmen hau sinatzea erabaki dute, eta hauek izango dira lankidetzeta-hitzarmena arautuko duten

KLAUSULAK

LEHENA.- XEDEA

Hitzarmen honen xedea Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen arteko lankidetzeta antolatzea da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan sexuaren ziozko bereizkeria-egoerak prebenitzeko edo zuzentzeko, hiru jardunbide motaren bidez:

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko ekintza eta praktika onen eta, zehazki, sexu-jazarpenaren eta sexuaren ziozko jazarpenaren aurkako protokoloak jendarteratzea.
- Berdintasun-planak lantzea sustatzeko ekintzak gauzatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren arloko araudiak hausten dituzten egoeren kontrola, zaintza eta ikerketa, eta erantzukizunak eskatzeko ekintzak burutzea.

BIGARRENA.- BERDINTASUNA SUSTAZEKO EKINTZAK

Enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko eta sexuaren ziozko bereizkeria prebenitzeko xedearekin, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren bitartez, dibulgazio-jardunaldiak antolatuko dituzte elkarrekin, bereziki, gai hauetako bati edo hainbati helduz: Berdintasun-planak; talde-negoiazioetako tratu-berdintasuna; bitzta pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren kontziliazioa, eta

arriku-egoeren aurreko babesa, bai eta sexu-jazarpen eta sexuaren ziozko jazarpenak eraginak edota haurdunaldikoak ere. Aipatutako jardunaldietan jardunbide egokien dibulgazioa ere hartuko da barne, bai eta alderdiek interesgarri deritzeten baliabide eta ekimenak ere, hitzarmen honen eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko.

Ikerketak, argitalpenak eta jardunbide egokien gidak egiten eta sustatzen ere hartu ahal izango dute parte, bai finantzaketa beren gain hartuz, bai edukian parte hartuz, hitzarmen honen Jarraipen Batzordeak kasu bakoitzean adostutako ehuneko eta eran.

HIRUGARRENA.- BERDINTASUN-PLANAK SUSTATZEKO EKINTZAK

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio laguntzen deialdiak egitea eta laguntzak ematea, bai eta berdintasun-planak egiteko enpresei laguntza teknikoa ematea ere. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak diru-laguntza hauen deialdien eta emateen berri emango dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzari.

LAUGARRENA.- LAN-ARLOAN BERDINTASUNARI BURUZKO ARAUDIA BETETZEN DELA ZAINTEKO ETA KONTOLATZEKO EKINTZAK

Lan-arloan berdintasunari buruzko araudiak betetzen ez diren egoeren zaintza eta ikerketan dautzan ekintzen helburua emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren alorreko araudia enpresen barruan betearaztea da. Bereziki, puntu hauek betearaztea dute xede:

- a) Berdintasun-planen arloan enpresek dituzten betebeharrak.
- b) Amatasun, haurdunaldi eta edoskitzaroan dauden emakumeen osasuna eta segurtasuna zaintzeko enpresek dituzten betebeharrak.

- c) Era egokian aplikatzea lanaldia laburtzeari buruzko araudia eta birtza pertsonala, familiakoa eta profesionala kontziliatzeko gainerako araudiak, eta bereziki seme-alaben arretara bideratutakoak.
- d) Lana lortzeko, sailkapen profesionaleko, sustapeneko eta prestaketa profesionaleko sexuaren ziozko bereizkeriaren debekua.
- e) Emakumeen eta gizonen arteko soldata-bereizkeriaren debekua.
- f) Lan-esparruko sexu-jazarpen eta sexuaren ziozko jazarpen-egoerei aurre egiteko ekintzak.

Ekintzotan, erakunde bakoitzak bere eskumenak egikarrituko ditu, eta bestearengandik bere funtziorako beharrezko duen laguntza teknikoa edo informazioa jaso ahal izango ditu, konfidentzialtasun-beharra bermatuz, beharrezkoa bada.

Horrek guztiak ez du ezertan galaraziko Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak informazio zehatza jasotzea, hala eskatzen badu, arau-hausteen zehaztapenei buruz eta, lan-harremanetako edo lana lortzeko orduko sexuaren ziozko bereizkeriagatik, sexu-jazarpenagatik eta berdintasun-planak egin eta betetzearekin erlazionatutako arau-hausteengatik, zertutako zehapen-prozeduren emaitzari buruz. Bada, arau-haustea kontuan hartzea eta erregistratzea da helburua, hala badagokio, eragina izan dezan laguntzen eta diru-laguntzen deialdietan eta euskal herri-administrazioen kontratuen lizitazioan.

BOSGARRENA.- ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILAREN BETEBEHARRAK

Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak, Lan Ikuskaritzaren bidez, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari informazioa, aholkularitza eta lankidetzak eskainiko dizkio emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko

arloan dituen ardurak betetzen eta sexuaren ziozko bereizkeria deuseztatzen laguntzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak konpromiso hauek hartuko ditu:

- a) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskatzen duen informazioa ematea, bere funtzioak bete ditzan. Funtzio horiek zerbitzu-agindu batean eta enpresa zehatz batekin erlazionatutako arau-hausteko akta batean jasoko dira, baldin eta:
- Sexu-jazarpena eta sexuaren ziozko jazarpena gertatzen badira
 - Sexuaren ziozko bereizkeria gertatzen bada lana lortzeko orduan
 - Lan-baldintza eta -ordainketetan bereizkeriarik bada
 - Lanaldia laburtzearekin eta bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala bateratzearekin erlazionatutako arau-hausterik bada
 - Amatasun, haurdunaldi eta edoskitzaroan dauden emakumeen osasun eta segurtasunaren arloko arauak hausten badira
- b) Berdintasun-planak egin eta negoziatu eta adierazitako errekerimenduen jarraipena egiteko beharrak hautsi dituzten enpresen zerrenda Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari ematea.
- c) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari estatistikak, azterlanak eta ikerketak egiteko beharrezko duen informazioa ematea.
- d) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, hitzarmen honi dagozkion gaietan, enpresei zuzendutako gomendioetan erakunde bitartekari, aholkulari eta sustatzaile gisa azaltzea, eta gai horiei buruzko laguntzekin zerikusia duten deialdien berri ematea.
- e) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari informazioa ematea Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetako berdintasun-planei eta barne hartzen dituzten aspektuei buruz, sexu-jazarpenaren eta laneko sexuaren ziozko jazarpenaren aurkako protokoloen existentziari buruz, eta plan edo protokoloa beren talde-hitzarmen edo enpresa-paktuetan barne hartzeari buruz.

- f) Hitzarmen honek xede dituen gaiet buruzko dibulgazio-jardunaldietan parte hartzea, haien diseinu eta antolaketan zein hitzaldietan parte hartuz, Jarraipen Komisionan adostutako zehaztapenei jarraiki.
- g) Elkarlanean aritzea datu, estatistika, informazio tekniko edo gomendioak emanaz hitzarmen honi dagozkion gaiet buruzko dibulgazio-argitalpenetan (azterlanak, praktika onen gidak, etab.), Jarraipen Batzordeak adostutako zehaztapenei jarraiki.
- h) Bere estranetean Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen webgunerako esteka bat argitaratzea, bisitatzen duten herritar, langile eta enpresek eskura izan ditzaten erakundearen edukiak.

SEIGARRENA.- EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUAREN BETEBEHARRAK

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak konpromiso hauek hartuko ditu:

- a) Lan Ikuskaritzari laguntza teknikoa ematea hitzarmen honi dagozkion gaiet buruzko ikerketa-kanpainen diseinu eta lanketan, eta bereziki gai hauetan:
 - Berdintasun-planak
 - Lan-baldintzetako sexuaren ziozko bereizkeria (maila profesionala, sustapena, ordainketa...)
 - Arriskua haurdunaldian
 - Sektore feminizatueta enpleguaren kalitate eta denborazkotasunaren kontrola (etxeako langileak, garbitzaileak...)
- b) Enpresa baten, hainbat enpresaren edo sektore jakin bateko enpresen barruan irregulartasunak antzematen direnean, Lan ikuskaritzari ikerketei ekitearen beharraren berri ematea, lan-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna babesteko eta bermatzeko.
- c) Lan Ikuskaritzari, hala eskatzen badu eta ikuskatze-funtzioa era egokian egikaritu ahal izan dezan, txostenak edo bestelako informazio edo datuak ematea.

- d) Lan Ikuskaritzari estatistikak, azterlanak eta ikerketak egiteko beharrezko duen informazioa ematea.
- e) Lan Ikuskaritzari deialdiei eta enpresei zein gizarte-agenteei emandako laguntzei buruzko informazio zehatza ematea, berdintasun-planak garatzeko edo hitzarmen honi dagozkion gaiekin erlazioatutako jarduerak egiteko.
- f) Hitzarmen honek xede dituen gaiei buruzko dibulgazio-jardunaldietan parte hartzea, haien diseinu eta antolaketan zein hitzaldietan parte hartuz, eta aipatutako jardunaldien finantzaketa bere gain hartzea, Jarraipen Komisionan adostutako zehaztapenei jarraiki.
- g) Elkarlanean aritzea datu, estatistika, informazio tekniko edo gomendioak emanaz hitzarmen honi dagozkion gaiei buruzko dibulgazio-argitalpenetan (azterlanak, praktika onen gidak, etab.), eta aipatu argitalpenen finantzaketa bere gain hartzea, Jarraipen Batzordeak adostutako zehaztapenei jarraiki.
- h) Bere estranetean Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren webgunerako esteka bat argitaratzea, bisitatzen duten herritar, langile eta enpresek eskura izan ditzaten erakundearen edukiak.


ZAZPIGARRENA.- PERTSONA INTERESDUNEN INTIMITATEA BABESTEKO BETEBEHARRA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan informazioa hornitzen denean, herritarren ohorerako eskubidea eta norberaren eta familiaren intimitatea izateko eskubidea eta datu pertsonalen babeserako eskubidea errespetatu behar dira, Espainiako Konstituzioaren 18. artikuluko 1. eta 4. atalek xedatzen dutenez, Datu Pertsonalen Babesari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera.

Datu Pertsonalen Babesari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoko 11.2.a) eta **21.1** artikuluetan ezarritakoaren arabera, eta Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzako sistema arautzeko uztailaren 21eko 23/2015 Legeko 16.1, 17.1 eta 24.3 artikuluekin erlazionaturik, lankidetzaz hitzarmen honetan jasotako informazio-trukeek ez dute pertsona interesdunen alde aurreko baimenik behar izango.

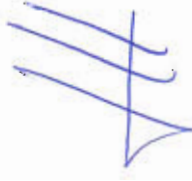
ZORTZIGARRENA.- ISILPEKOTASUN-BEHARRA

Agintari, funtzionario eta gainerako langile guztiek erabat isilpean gorde behar dituzte hitzarmen hau dela bide eskuratzen dituzten datu eta informazio guztiak. Betebehar hori urratzeak berekin ekarriko du bidezko diren erantzukizun penal, administratibo eta zibilen pean erortzea, bai eta Datuak Babesteko Agentziak dagozkion eskumenak erabil ditzan onartzea ere.



Agintari, funtzionario edo bestelako langile batek hitzarmen hau dela bide ematen den informazioa gaizki erabiltzen badu, atxikita dagoen administrazioak erabilpen txarraren ondoriozko erantzukizunak argitzeko espedientea ireki eta amaitu beharko du, bai eta eskatu ere, halakorik izanez gero.

BEDERATZIGARRENA.- INFORMAZIOAREN HARTZAILEAK



Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako informazioak Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren erakundeak bakarrik eduki ahal izango ditu hartzaile, haiek baitauzkate esleiturik ordenamenduak ezarritako berdintasun-neurriak ikuskatzeko eta kontrolatzeko betekizunak. Inola ere ezin dute jaso informazio hori aipatutakoak ez diren eginkizunak dituzten organoek eta erakundeek.

HAMABIGARRENA.- IZAERA

Hitzarmen hau administrazioaren arlokoa da, eta Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren aplikazio-eremutik kanpo geratzen da, lege-testu horren 4.1.c) artikulua xedatutakoaren arabera.

Hitzarmenaren interpretazioan eta egikaritzean sor litezkeen auziak alderdien adostasunez ebaztziko dira, hamargarren klausulan aurreikusitako batzordean. Hala ere, hitzarmenaren administrazio-izaera dela kausa, bere interpretazio eta aplikazioan sortzen diren desadostasunak, alderdiek konpondu ezin badituzte, administrazioarekiko auzietako epaitegi eskudunek aztertuko eta ebaztziko dituzte, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legean xedatutakoaren arabera.

Eta adostasun-froga gisa, alderdiek hitzarmen honen hiru ale sinatu dituzte, goiburuan aipaturiko lekuan eta datan.



Izta.: Ángel T. Toña Güenaga
Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburua



Izta.: Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde- Emakumearen Euskal
Erakundeko zuzendaria

Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak emandako informazioak Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen erakunde eta zerbitzuak bakarrik eduki ahal izango ditu hartzaile, lagapena justifikatzen duten funtzioak baitaizkate esleiturik. Inola ere ezin dute jaso informazio hori aipatutakoak ez diren eginkizunak dituzten organoek eta erakundeek.

HAMARGARRENA.- JARRAIPENA

Koordinazioa errazteko eta lankidetzaren hitzarmen honen funtzionamendua gorpuzteko, jarraipen-batzorde bat sortuko da, paritarioa, eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Zuzendariorde eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Idazkaritza Nagusiko titularrek osaturik egongo da, bai eta dagozkien erakundeetako teknikoez ere, azal litezkeen interpretazio- eta konplimendu-arazoak ebazteaz arduratuko direnak. Urtero eta alderdietako batek eskatzen duen bakoitzean bilduko dira. Ildo horretan, bi alderdiek elkarri aitortzen diote batzarrak eta informazio-trukea eskatzeko gaitasuna, hitzarmen honek arautzen dituen betekizunak gauzatu ahal izateko.

HAMAIKAGARRENA.- INDARRALDIA

Lankidetzaren hitzarmen hau sinatu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, urtebeteko indarraldia izango du, eta alderdiek ezer adierazi gabe berrituko da urtero, horietako batek idatziz salatzen ez badu epemuga baino hilabete lehenago.

Parte hartzen duten administrazioek hala adosten badute, edo bietako batek, besteak bere gain hartutako betebeharrak haustearen ondorioz, alde batez hala erabakitzen badu ere, hitzarmenaren indarraldia azkendu egingo da.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER Y LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y PREVENIR O ELIMINAR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI


Bilbao, 11 de mayo de 2016

SE REUNEN


De una parte, D. ANGEL TARSICIO TOÑA GÜENAGA, Consejero de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno vasco, nombrado por Decreto 4/2015, de 9 de febrero (BOPV nº 27, de 10 de febrero).

De la otra, DÑA. IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA en calidad de Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, nombrada por Decreto 137/2013, de 29 de enero, (BOPV nº 22, de 31 de enero).

INTERVIENEN



El Consejero de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco en nombre y representación de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en virtud de las competencias que le atribuyen el artículo 26.1 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno, así como el artículo 4.1.d) del Decreto 191/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.



La Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en nombre y representación del organismo, conforme a las atribuciones dispuestas en el artículo 17.2 a) del Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.


EXPONEN


PRIMERO.- Que el mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi continúa presentando un importante desequilibrio entre mujeres y hombres. De este modo se confirma que los distintos roles y estereotipos en función del sexo existentes en la sociedad han condicionado la composición y evolución del mercado de trabajo, dando lugar a la segregación horizontal y vertical del mismo, a mayores dificultades para el acceso al empleo de las mujeres en determinados sectores y actividades y a ciertos obstáculos para su desarrollo y promoción profesional. Todo esto unido a la constatación de que se siguen produciendo diferencias de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como una persistente brecha salarial de género, hace necesaria la colaboración entre ambas instituciones, de forma que contribuyan a promover, en el ámbito de sus competencias, las condiciones para que la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, en las condiciones de acceso al trabajo, en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, como establece el artículo 36 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

SEGUNDO.- Que dicha colaboración se enmarca tanto en los principios generales que rigen las relaciones entre Administraciones públicas como en los que rigen la actuación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de igualdad de hombres y mujeres.

Los primeros están enunciados en el artículo 3.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en cuanto que establece que "Las Administraciones públicas, en sus relaciones, se rigen por el principio de cooperación y colaboración, y en su actuación por los criterios de eficiencia y servicio a los ciudadanos", y en el artículo 4. 1. c) de la Ley 30/1992, conforme al cual las Administraciones Públicas deberán facilitarse "la información que precisen sobre la actividad que desarrollan en el ejercicio de sus propias competencias".

Los segundos, en el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo apartado 8 establece la obligación que tienen los poderes públicos vascos de "colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos".

 **TERCERO.-** Que la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres, habiendo asumido las siguientes funciones relacionadas en los apartados g), h), i), k), o), p) y q) del artículo 5 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

 g) Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

h) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres,

- i) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- k) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.
- m) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con otros organismos e instituciones,
- p) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.
- q) Ejercicio de la potestad sancionadora.

A estas funciones se une la genérica de promoción, en el ámbito de sus competencias, de las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, enunciada en el artículo 36 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Así como la función pública inspectora, que incluye tanto la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral –la igualdad efectiva en las relaciones laborales, en el acceso al empleo y a la formación para el empleo, y la

elaboración y cumplimiento de planes de igualdad-, como la investigación de las situaciones de discriminación por razón de sexo y de acoso sexual en el trabajo, y el asesoramiento técnico a las empresas.

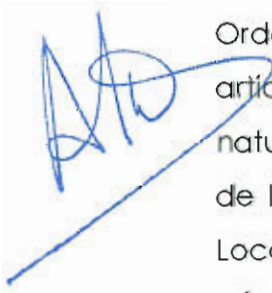
CUARTO.- El artículo 9.1.s) del Decreto 191/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del departamento de empleo y políticas sociales, determina que la Viceconsejería de Empleo y Trabajo ostenta la dirección y coordinación superior y vela por el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

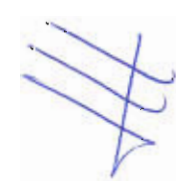
Asimismo, el artículo 11.1.c) del citado decreto de estructura departamental, establece que le corresponde a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir, coordinar y supervisar la actuación y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco y establecer los planes y programas de la actuación inspectora, y el apartado 2 del mencionado artículo determina que la Subdirección de la Inspección de Trabajo, bajo la dependencia orgánica, funcional y jerárquica de la o el Director de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá la dirección técnica y de carácter administrativo de las Inspecciones Territoriales.

Por otro lado, y según lo dispuesto en el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, "La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático

de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo."

En consecuencia con todo lo anteriormente expresado, a la Inspección de Trabajo del País Vasco le corresponde la investigación para la determinación de la existencia de infracciones a la normativa en materia de relaciones laborales y acceso al empleo en toda su extensión -lo que incluye la normativa vigente sobre obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a prevenir y a evitar la discriminación por razón de sexo en las empresas- y la iniciativa para la exigencia de responsabilidad a través del procedimiento sancionador, así como el asesoramiento a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora.


Por lo que se refiere a la colaboración, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su artículo 16.1 determina que "Las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales; los organismos autónomos y las entidades públicas empresariales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las demás entidades públicas, y quienes, en general, ejerzan funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuantos datos, informes y antecedentes que tengan trascendencia en el ámbito de sus competencias, así como a prestarle la colaboración que le sea solicitada para el ejercicio de la función inspectora."


Y en el artículo 17.1 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio, se establece el correlativo deber de la Inspección de Trabajo de prestar su colaboración y

apoyo a las demás Administraciones públicas, a las que facilitará las informaciones que requieran como necesarias para su función, siempre que se garantice el deber de confidencialidad si procediese.

QUINTO.- Por su parte, según el artículo 63 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, "...es la institución a la que le corresponde la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi".

Para conseguir tal finalidad, el artículo 64 de la Ley 4/2005, establece que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, tiene entre otras, las siguientes funciones:

AIO
"a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

JK
c) Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.

e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres."

SEXTO.- Que constatado el hecho de la existencia de diferencias de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de incumplimientos de la normativa sobre planes de igualdad, de una importante brecha salarial y de situaciones de acoso laboral por razón de sexo, y considerando las competencias del Departamento de Empleo y Políticas Sociales y de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ambos se proponen abordar un plan conjunto de trabajo en las siguientes materias:

- Igualdad de trato en las relaciones laborales
- Planes y políticas de igualdad en las empresas
- No discriminación en el acceso al empleo
- Investigación del acoso sexual y acoso por razón de sexo y promoción de la adopción por las empresas de protocolos de prevención y detección

Por todo ello ambas partes acuerdan celebrar el presente Convenio de Colaboración que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.-OBJETO

El objeto del presente convenio es articular la colaboración entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y prevenir

o corregir situaciones de discriminación por razón de sexo en las empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, mediante tres tipos de actuaciones:

- Actuaciones para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas y divulgar la existencia de buenas prácticas y, en particular, de protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Actuaciones para promover la elaboración de planes de igualdad.
- Actuaciones de control, vigilancia e investigación de situaciones de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y acciones de exigencia de responsabilidad.

SEGUNDA.- ACTUACIONES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Con objeto de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas y prevenir la discriminación por razón de sexo, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, a través de la Inspección de Trabajo del País Vasco, organizarán conjuntamente jornadas divulgativas, en particular, sobre una o varias de las siguientes materias: Planes de igualdad, la igualdad de trato en la negociación colectiva, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la protección ante situaciones de riesgo durante el embarazo y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En dichas jornadas se incluirá la divulgación de buenas prácticas, así como de otros recursos e iniciativas que se consideren de interés por las partes para promover la igualdad de mujeres y hombres en el marco del objeto del presente convenio.

También podrán colaborar en la realización y promoción de estudios, publicaciones y guías de buenas prácticas, bien asumiendo la financiación,

bien colaborando en el contenido, en el porcentaje y la forma que en cada caso se acuerde por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

TERCERA.- ACTUACIONES DE PROMOCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la convocatoria y concesión de ayudas y la asistencia técnica a las empresas para la elaboración de planes de igualdad. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer comunicará la convocatoria y concesión de dichas subvenciones a la Inspección de Trabajo del País Vasco.

CUARTA.- ACTUACIONES DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

En las actuaciones consistentes en la vigilancia e investigación de situaciones de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral, el objetivo es garantizar el cumplimiento en el seno de las empresas de la normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y concretamente de:

- a) las obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad,
- b) las obligaciones empresariales de protección de la salud y la seguridad de las mujeres en la maternidad, embarazo y lactancia,
- c) la correcta aplicación de la normativa sobre reducción de jornada y demás normativa para conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en particular para el cuidado de hijas e hijos.
- d) la prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y la formación profesional.
- e) la prohibición de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

e) la actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral.

En estas actuaciones cada institución ejercerá sus competencias propias, y podrá recabar de la otra la asistencia técnica o la información necesaria para su función, garantizando, en su caso, el deber de confidencialidad.

Ello sin perjuicio del suministro de información específica a petición de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre la determinación de la existencia de infracción y sobre el resultado de un procedimiento sancionador por discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, en el acceso al empleo, por acoso sexual y acoso por razón de sexo o por infracciones relacionadas con la elaboración y el cumplimiento de los planes de igualdad, a fin de que el incumplimiento sea tenido en cuenta y registrado y surta efectos, en su caso, en las convocatorias de ayudas y subvenciones o en la licitación de contratos por las administraciones públicas vascas.

QUINTA.- OBLIGACIONES DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

El Departamento de Empleo y Políticas Sociales, a través de la Inspección de Trabajo, proporcionará a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer información, asesoramiento y colaboración de cara a facilitar el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas en el ámbito de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y de la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

La Inspección de Trabajo del País Vasco se compromete específicamente a:

- a) Facilitar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la información que le solicite para el ejercicio de sus funciones, consistente en la existencia de una orden de servicio o de un acta de infracción en relación con una empresa determinada y con un supuesto de:

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo
 - Discriminación en condiciones laborales y retribuciones
 - Incumplimientos en relación con la reducción de jornada y con otros aspectos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Incumplimientos de normas en materia de protección de la salud y de la seguridad de las mujeres en la maternidad, el embarazo y la lactancia
- b) Facilitar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la relación de empresas que han incumplido la obligación de elaborar y negociar planes de igualdad, y el seguimiento de los requerimientos formulados.
- c) Facilitar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la información que precise a efectos de estadística, estudios e investigación.
- d) Incluir a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como organismo mediador, asesor y promotor en las recomendaciones que formule a empresas en relación con las materias objeto del presente Convenio e informar de las convocatorias de ayudas relativas a dichas materias.
- e) Comunicar a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer información sobre la existencia de planes de igualdad en las empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi y aspectos que abarcan, sobre la existencia de protocolos contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo en el trabajo y sobre la inclusión del plan o del protocolo en sus respectivos convenios colectivos o pactos de empresas.
- f) Colaborar en jornadas divulgativas sobre materias objeto del presente Convenio, participando tanto en su diseño y organización como en las ponencias e intervenciones, en los términos que se acuerden en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- g) Aportar su colaboración, consistente en datos, estadísticas, información técnica o recomendaciones, en las publicaciones divulgativas sobre

materias objeto del presente Convenio (estudios, guías de buenas prácticas, etc.), en los términos en que se acuerde en el seno de la Comisión de Seguimiento.

- h) Incluir en su extranet el enlace a la web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer a fin de facilitar a las y los ciudadanos, trabajadores y empresas que la visiten el acceso a sus contenidos.

SEXTA.- OBLIGACIONES DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se compromete a:

- a) Prestar asistencia técnica a la Inspección de Trabajo en el diseño y elaboración de las campañas de investigación en las materias objeto del presente Convenio, y específicamente en las de:
- Planes de igualdad
 - Discriminación por razón de sexo en condiciones laborales (categoría profesional, promoción, retribuciones...)
 - Riesgo durante el embarazo
 - Control de calidad y temporalidad del empleo en sectores feminizados (empleadas de hogar, limpiezas...).
- b) Informar a la Inspección de Trabajo sobre la necesidad de llevar a cabo investigaciones por anomalías detectadas en el seno de una empresa, de varias empresas o de las empresas de un determinado sector, en aras a preservar y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- c) Facilitar a la Inspección de Trabajo, a petición de ésta y para el ejercicio de la función inspectora, informes u otro tipo de información o datos de que disponga el Instituto
- d) Facilitar a la Inspección de Trabajo la información que precise a efectos de estadística, estudios e investigación.
- e) Facilitar a la Inspección de Trabajo información puntual sobre las convocatorias y concesiones de ayudas a las empresas o a los agentes


sociales para la elaboración de planes de igualdad o para actividades relacionadas con las materias objeto del presente Convenio.

- f) Colaborar en jornadas divulgativas sobre materias objeto del presente Convenio, participando tanto en su diseño y organización como en las ponencias e intervenciones, así como asumir la financiación de dichas jornadas, en los términos que se acuerden en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- g) Aportar su colaboración, consistente en datos, estadísticas, información técnica o recomendaciones, en las publicaciones divulgativas sobre materias objeto del presente Convenio (estudios, guías de buenas prácticas, etc.), así como asumir la financiación de dichas publicaciones, en los términos en que se acuerde en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- h) Incluir en su extranet el enlace a la web de la Inspección de Trabajo del País Vasco a fin de facilitar a las y los ciudadanos, trabajadores y empresas que la visiten el acceso a sus contenidos.



SÉPTIMA. – OBLIGACIÓN DE PRESERVAR LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS INTERESADAS.

El suministro de información efectuado en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá respetar los derechos fundamentales al honor y a la intimidad personal y familiar de las y los ciudadanos y a la protección de datos personales que prescriben los apartados 1 y 4 del artículo 18 de la Constitución española, en los términos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.



En aplicación de lo dispuesto en los artículos 11. 2. a) y 21.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en relación con los artículos 16.1, 17.1 y 24.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio,

Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los intercambios de información amparados en el presente Convenio de colaboración no precisarán de la autorización de las personas interesadas.

OCTAVA.- OBLIGACIÓN DE SIGILO.

Cuantas autoridades, personal funcionario y resto de personal tengan conocimiento de los datos o información suministrados en virtud de este Convenio tendrán la obligación del más estricto y completo sigilo respecto de ellos. La violación de esta obligación implicará incurrir en las responsabilidades penales, administrativas y civiles que resulten procedentes, así como el sometimiento al ejercicio de las competencias que corresponden a la Agencia de Protección de Datos.

El expediente para conocer de las posibles responsabilidades de cualquier índole que se pudieran derivar de la indebida utilización de la información suministrada en ejecución de este Convenio deberá ser iniciado y concluido, así como exigida, en su caso, por la Administración a la que pertenezca la autoridad, personal funcionario u otro tipo de personal responsable de dicha utilización indebida.

NOVENA. - DESTINATARIOS DE LA INFORMACIÓN.

La información cedida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sólo podrá tener por destinatarios a los órganos de la Inspección de Trabajo del País Vasco, que son los que tienen atribuidas las funciones de vigilancia y control en el cumplimiento de las medidas de igualdad establecidas en el ordenamiento. En ningún caso podrán ser destinatarios órganos, organismos o entes que realicen funciones distintas de las descritas.

La información cedida por la Inspección de Trabajo del País Vasco sólo podrá tener como destinatarios a los órganos y servicios de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer que tienen atribuidas las funciones que justifican la cesión. En ningún caso podrán ser destinatarios órganos, organismos o entes que realicen funciones distintas de las descritas.

DÉCIMA.- SEGUIMIENTO

A efectos de coordinación y para articular el funcionamiento de este convenio de colaboración, se creará una comisión de seguimiento, paritaria, compuesta por las personas titulares de la Subdirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Secretaría General de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como por las personas técnicas de sus respectivas instituciones, que se encargarán de resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que pudieran plantearse. Se reunirán anualmente y siempre y cuando cualquiera de las partes lo solicite. En este sentido, ambas partes se otorgan mutuamente capacidad para solicitar reuniones e intercambio de informaciones, con la finalidad de llevar a cabo las tareas que son objeto de regulación de este convenio.

UNDÉCIMA.- VIGENCIA

El presente convenio de colaboración entrará en vigor el día siguiente al de su firma, tendrá una duración de un año, y se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, salvo denuncia expresa y por escrito de alguna de las partes firmantes con al menos un mes de antelación.

También podrá extinguirse la vigencia del convenio por mutuo acuerdo de las Administraciones intervinientes, o por decisión unilateral de una de ellas, en

caso de incumplimiento grave acreditado, por la otra, de las obligaciones asumidas.

DUODÉCIMA.- NATURALEZA

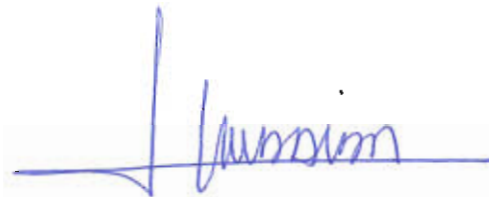
El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, según lo establecido en el artículo 4.1.c) de dicho texto legal.

Las controversias que pudieran surgir en la interpretación y ejecución del convenio se resolverán de mutuo acuerdo entre las partes, en el seno de la comisión prevista en la cláusula décima. No obstante, y dado el carácter administrativo del convenio, cuantas controversias pudieran surgir en la interpretación y aplicación del mismo, y no pudieran ser resueltas entre las partes, se someterán a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la misma.

Y, en prueba de conformidad, firman el presente convenio por triplicado en el lugar y fecha señalados en su encabezamiento.



Fdo.: Ángel T. Toña Güenaga
Consejero de Empleo y Políticas Sociales



Fdo.: Izaskun Landaida Larizgoitia
Directora de Emakunde-Instituto
Vasco de la Mujer

