

**II. ERANSKINA****ANEXO II**

**LANAREN, GIZARTEAREN ETA EMAKUMEEN ETA
GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN
ERAGINKORRAREN ARLOAN INDARREAN
DAGOEN ARAUDIAN EZARRITAKO
BETEBEHARRAK BETETZEARI BURUZKO
ERANTZUKIZUNPEKO DEKLARAZIOA**

**DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE EL
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES
ESTABLECIDAS EN LA NORMATIVA VIGENTE EN
MATERIA LABORAL, SOCIAL Y DE IGUALDAD
EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

IDENTIFIKAZIO-DATUAK / DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Izen-abizenak Nombre y apellidos	Idatzi hemen / Escriba aquí	
DNiA / IFZ DNI / NIF	Idatzi hemen / Escriba aquí	
☐ Norberaren izenean / En nombre propio		☐ Ordezkatutako enpresaren izenean / En nombre de la empresa a la que represento
Ordezkatuaren sozietate-izena Razón social de la representada	Idatzi hemen / Escriba aquí	
Ordezkatuaren IFZ CIF de la representada	Idatzi hemen / Escriba aquí	

KONTRATAZIO-ESPEDIENTEAREN DATUAK / DATOS DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN

Kontratuaren izena Denominación del contrato	Idatzi hemen / Escriba aquí
Erreferentzia-kodea Código de referencia	Idatzi hemen / Escriba aquí

ADIERAZTEN DU**DECLARA**

1. Ordezkatzen duen enpresak enplegatzen dituela:

☐ 50 langile baino gutxiago

☐ 50 langile edo gehiago eta

Langile horien artean gutxienez % 2 desgaitasunen bat duten langileak izan behar direlako legezko betebeharra betetzen duela, 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak, azaroaren 29koak, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duenak, ezarritakoa.



1. Que la empresa a la que representa emplea a:

☐ Menos de 50 trabajadores

☐ 50 o más trabajadores

Cumple con la obligación de que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, 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.





☐ Betetzen dituela apirilaren 8ko 364/2005 Errege Dekretuan aurreikusitako ordezeko neurriak, hots, desgaitasuna duten langileen aldeko erreserba-kuota salbuezpenez eta modu alternatiboan betetzea arautzen da.

2. Ordezkatzen duen enpresak arlo laboralean eta sozialean indarrean dauden xedapenak betetzen dituela.

3. Ordezkatzen duen enpresak:

☐ 250 langile baino gehiago enplegatzen dituela, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 2. paragrafoan ezarritakoa betetzen duela, berdintasun-plan bat egiteari eta aplikatzeari buruzkoa.

☐ 250 langile edo gutxiago enplegatzen dituela, eta aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa aplikatuz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 3. paragrafoan ezarritakoa betetzen duela, berdintasun-plan bat egiteari eta aplikatzeari buruzkoa.

☐ Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 5. paragrafoa aplikatuz, enpresa ez dagoela behartuta berdintasun-plana egitera, ezta ezartzera ere.

☐ Cumple las medidas alternativas 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 más de 250 trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 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 apartado 3 del artículo 45 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.

☐ En aplicación del apartado 5 del artículo 45 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 Lugar	Idatzi hemen / Escribe aquí
Data Fecha	Idatzi hemen / Escribe aquí
Sinadura Firma	