

I. eranskina
Generoaren araberako Eraginaren Aurretiazko
Ebaluazioaren txostena

Anexo I

Informe de Evaluación Preliminar del Impacto en Función del Género



GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOAREN TXOSTENA
INFORME DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Izena:	Ekintzailletza eta Gizarte Berrikuntza Programaren 2023 urterako	Nombre:	Programa Emprendimiento e Innovación Social 2023
Unitate arduraduna(k):	Enpresak Sustatzeko Zerbitzua	Unidad(es) responsable(s):	Servicio de Promoción Empresarial
Saila:	Ekonomia Sustatzeko Saila	Departamento:	Promoción Económica



**XEDAPEN ARAUEMAILEAREN DESKRIBAPEN OROKORRA**
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DISPOSICIÓN NORMATIVA**XEDAPEN ARAUEMAILEAREN DESKRIBAPENA**
DESCRIPCIÓN DE LA DISPOSICIÓN NORMATIVA

Xedapen arauemaile mota:	Foru dekretua	<i>Tipo de disposición normativa:</i>	Decreto foral
Baldin badaude, xedapenarekin zerikusia duten beste xedapenak, planak eta abar adieraztea:	5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, Foru Administrazioak ematen dituen dirulaguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena. Bizkaiko Foru Aldundiaren 55/2022 Foru Dekretua, apirilaren 26koa, Ekintzailtza eta Gizarte Berrikuntza Programaren oinarri arautzaileak eta 2022rako deialdia onartzen dituen.	<i>Señalar, en su caso, otras disposiciones, planes, etc. relacionados con la disposición:</i>	Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral. Decreto foral de la Diputación Foral de Bizkaia 55/2022, de 26 de abril, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para el año 2022 del Programa Emprendimiento e Innovación Social.
Xedapenaren helburua/k:	- Gizartean eragin handia duen ekintzailtza berritzailea sustatzea enpresen artean, gizarte-erronkekiko konpromisoa areagotu dezaten eta etorkizunean lehiakorragoak izan daitezten. - Gizartean eragin handia izan dezaketen enpresa-proiektu berritzaileen kopurua handitzea, garapena, kontrastea eta baliozkotzea bultzatuz.	<i>Objetivo/s de la disposición:</i>	- Fomentar el emprendimiento innovador de alto impacto social entre las empresas para que aumenten su compromiso con los retos sociales y sean más competitivas a futuro. - Aumentar el número de posibles proyectos empresariales innovadores de alto impacto social, apoyando el desarrollo y el contraste y validación. - Fomentar el emprendimiento social





	- Gizarte-erakundeen artean gizarte-ekintzailtza berritzailea sustatzea, gero eta berritzaileagoak izan daitezen eta egokitzeko gaitasun handiagoa izan dezaten. - Gizartean eragin handia duten enpresa-proiektu berritzaileetatik eta enpresa-proiektu sozial berritzaileetatik eratorritako enpresa edo negozio-lerro berriak abian jar daitezen sustatzea. 2023ko Ekintzailtza eta Gizarte-berrikuntza Programa lau jarduketar-lore bitartez jarriko da abian: 1. arloa. Gizartean eragin handia duten enpresa-proiektu berritzaileen kontrastea 2. arloa. Gizartean eragin handia duten enpresa-proiektu berritzaileak garatzea. 3. arloa. Gizartean eragin handia duten enpresa berritzaile berriak. 4. arloa. Gizarte-erakundeentzako enpresa-proiektu sozial berritzaileak		innovador entre las entidades sociales para que sean cada vez más innovadoras y tengan mayor capacidad de adaptación. Fomentar la puesta en marcha de nuevas empresas o líneas de negocio derivadas de proyectos empresariales innovadores de alto impacto social, y de proyectos empresariales sociales innovadores. La puesta en práctica del Programa Emprendimiento e Innovación social 2023 se llevará a cabo a través de cuatro áreas de actuación: Área 1. Contraste de proyectos empresariales innovadores de alto impacto social Área 2. Desarrollo de proyectos empresariales innovadores de alto impacto social. Área 3. Nuevas empresas innovadoras de alto impacto social. Área 4. Proyectos empresariales sociales innovadores para entidades sociales
Xedapenaren biztanle hartzaileak:	Dekretuaren 3. oinarria 1. arloan: Gizarte-eragin handiko enpresa-proiektu berritzailea duten	<i>Población destinataria de la disposición:</i>	Base 3 del Decreto En el Área 1: Empresas con un proyecto empresarial innovador de alto





	enpresak, betiere sozietatearen egoitza fiskala eta ekoizpen-zentro bat Bizkaian badute.. - Gizarte-eragin handiko enpresa-proiektu berritzailea duten enpresak, baldin eta Bizkaiko ekoizpen-zentro bat badute eta, gutxienez, Bizkaiko ekoizpen zentro horri lanaldi oso baliokideko lanpostu bat atxikita badute eta beren lana Bizkaian. • Dekretuaren 7. oinarria 2. arloan: - Gizarte-eragin handiko enpresa berritzaile berrien pertsona fisiko sustatzaileak - Gizarte-eragin handiko enpresa berritzaile berriak, EJZan alta emanda ez daudenak edo altaren lehenengo eguna 2021ko urtarrilaren 1a edo haren ondokoa dutenak. - Dauden enpresak, eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean gutxienez 6 lanpostu dauzkatenak, gizarte-eragin handiko enpresa berritzaile berriak sustatzen dituztenak. - Lehendik dauden enpresak, eskaerak aurkezteko epea bukatzen den datan gutxienez 6		impacto social, que tengan domicilio social fiscal y un centro de producción en Bizkaia. - Empresas con un proyecto empresarial innovador de alto impacto social, que tengan un centro de producción en Bizkaia y con al menos un empleo a jornada completa equivalente adscrita al centro de producción de Bizkaia y que desarrolle su trabajo en Bizkaia. • Base 7 del Decreto En el Área 2: - Las personas físicas promotoras de nuevas empresas innovadoras de alto impacto social. - Las nuevas empresas innovadoras de alto impacto social, sin alta en IAE o con primera fecha de alta igual o posterior al 1 de enero de 2021. - Las empresas existentes, con al menos 6 puestos de trabajo a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, promotoras de nuevas empresas innovadoras de alto impacto social. - Las empresas existentes, con al menos 6 puestos de trabajo a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, promotoras de nuevas unidades de
--	---	--	--





	lanpostu dituztenak, gizarte-eragin handiko negozio-unitate berritzaile berrien sustatzaileak. Dekretuaren 11. oinarria 3. arloan: - Erakunde onuradunaren izaera beteko dute lanaldi oso baliokidean gutxienez 2 enplegu duten gizartean eragin handia duten enpresa berritzaileak; gainera, Bizkaiko ekoizpen-zentroari atxikita egon behar dute eta lana Bizkaian egin. 15. Oinarria. 4. arloan: - Enpresaren gizarte-proiektu berritzailea garatzea eta martxan jartzea sustatzen duten gizarte-erakundeak. - Enpresa edo gizarte-erakunde berritzaile berriak, EJZan lehenengo alta data 2021eko urtarrilaren 1ean edo ondoren dutenak, baldin eta lanaldi oso baliokidean Bizkaiko ekoizpen-zentroari atxikita langile bat izanda lana Bizkaian garatzen badute.		negocio innovadoras de alto impacto social. <i>Base 11 del decreto</i> En el Área 3: - las nuevas empresas innovadoras de alto impacto social que tengan al menos 2 empleos a jornada completa equivalente adscritas al centro de producción de Bizkaia y que desarrollen su trabajo en Bizkaia. <i>Base 15</i> En el área 4: - Las entidades sociales existentes que promuevan el desarrollo y la puesta en marcha de un proyecto empresarial social innovador. - Las nuevas empresas o entidades sociales innovadoras con primera fecha de alta en el IAE igual o posterior al 1 de enero de 2021 que tengan un empleo a jornada completa equivalente adscritas al centro de producción de Bizkaia y que desarrollen su trabajo en Bizkaia.
Erabilitako baliabide ekonomikoak:	19. oinarria Guztira 2.0000.000,00 euro, gutxi	<i>Recursos económicos destinados:</i>	Base 19 Un total de 2.000.000,00 euros, de





	gorabeherakoak, alde batera utzi gabe zenbateko hori aldatu ahal izatea indarrean dagoen aurrekontu-araudiaren arabera.		carácter estimativo, y sin perjuicio de que la cantidad pueda ser modificada de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.
Badauka xedapenak emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako helbururen bat?	☒ Bai ☐ Ez	<i>¿Tiene la disposición algún objetivo vinculado a igualdad de mujeres y hombres?</i>	☒ Sí ☐ No





Adierazi emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako helburuak, helburu horiek lortzeko xedapenaren neurriak eta ebaluazio adierazleak (azken horretan kontuan hartu behar dira honako ebaluazio-irizpide hauek: koherentzia, eraginkortasuna, berdintasuna, asebetetzea, informazioaren eta arretaren kalitatea, gardentasuna, partaidetza, inaktua eta iraunkortasuna):

Señalar los objetivos vinculados a igualdad de mujeres y hombres, las medidas incluidas en la disposición para dar respuesta a esos objetivos y los indicadores de evaluación (teniendo en cuenta para estos últimos los siguientes criterios de evaluación: coherencia, cobertura, eficacia, eficiencia, equidad, satisfacción, calidad de la información y atención, transparencia, participación, impacto y sostenibilidad):

Xedapenaren HELBURUAK, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI LOTUTAKOAK	OBJETIVOS de la disposición VINCULADOS A IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	HELBURUEN KUANTIFIKAK ZIOA	CUANTIFICACI ÓN DE LOS OBJETIVOS	Xedapenaren NEURRIAK HELBURUEI erantzuteko	MEDIDAS incluidas en la disposición para dar RESPUESTA A LOS OBJETIVOS	HELBURUEN LORPEN MAILA neurtzeko proposatzen diren EBALUAZIO ADIERAZLEAK	INDICADORES DE EVALUACIÓN propuestos para medir el GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS
Helburu orokorra da genero-ikuspegia txertatzea Ekintzailatza eta Gizarte-berrikuntza Programan, betiere genero-aldagaia zeharkako bihurtuz laguntzen eta dirulaguntzen deialdietan, uste baita funtsezko tresna dela berdintasunaren garrantzia gizarteari	El objetivo general es la incorporación de la perspectiva de género en el Programa Emprendimiento e Innovación Social, transversalizando la variable género en sus diferentes convocatorias de ayudas y subvenciones al entender que se trata de una herramienta fundamental para trasladar a la sociedad la importancia de la			Pertsona edo erakunde onuradunek baldintza hau bete behar dute: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arauaren 42. artikulua ezarritako ezein egoeratan sartuta ez egotea. (3. 7. 11. eta 15. Oinarriak)	Las personas o entidades beneficiarias deben cumplir el requisito de no encontrarse incursas en ninguna de las circunstancias que establece el artículo 42 de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio para la Igualdad de Mujeres y	Izaera kuantitatiboko adierazlea, dekretuaren oinarrietan ezarritakoa betetzen duten erakundeak zenbatuz.	Indicador de carácter cuantitativo mediante el recuento de entidades que cumplen con lo establecido en las bases del Decreto.





helarazteko eta, azken finean, aurrerapen ekonomikoa eta soziala lortzeko.	igualdad y lograr, en último término, el progreso económico social.				Hombres (Bases 3, 7, 11 y 15)		
				4/2005 Legean eta 4/2018 Foru Arauan aurreikusitakoaren arabera, dirulaguntzaren xedea gauzatzeko agintzen zaien erakundeek horietan aurreikusitako printzipio orokorrak eta 4/2018 Foru Arauaren 46. artikuluan jasotako betebeharrak errespetatu beharko dituzte 44. oinarria	Las entidades a las que se les encomiende la ejecución del objeto de la subvención, de conformidad con lo previsto en la Ley 4/2005 y en la Norma Foral 4/2018, deberán respetar los principios generales previstos en las mismas y las obligaciones recogidas en el artículo 46 de la Norma Foral 4/2018. (Base 44)	Izaera kuantitatiboko adierazlea, dekretuaren oinarrietan ezarritakoa betetzen duten erakundeak zenbatuz.	Indicador de carácter cuantitativo mediante el recuento de entidades que cumplen con lo establecido en las bases del Decreto.
				Dirulaguntza publikoak emateko ebaluazio-	En la composición de la comisión	Adierazle kuantitatiboa, ebaluazio-	Indicador de carácter cuantitativo





				batzordearen osaeran ahaleginak egingo dira trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin (21 oinarria).	evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. (Base 21)	batzordean parte hartzen duten emakumeen zenbaketaren bidezkoa.	mediante el recuento de las mujeres que participan en la comisión evaluadora.
Gutxienez emakumeek osatutako talde sustatzaile batek bultzatutako enpresen kopurua % 50 handitzea, bai eta eskatzailea emakumea izatea edo erakunde eskatzailearen kudeatzailea emakumea izatea ere.	Incrementar el número de empresas impulsadas por un grupo promotor constituido al menos en un 50% por mujeres, así como que la persona solicitante sea una mujer o bien sea una mujer la gerente de la entidad solicitante.			Puntuazio handiagoa ematea proiektu-taldea gutxienez emakumeek osatzen duten proiektuei (29. oinarrian).	Dar más puntuación a aquellos proyectos en los que el equipo de proyecto esté compuesto al menos en un 50% por mujeres. (Base 29).	Adierazle kuantitatiboa eta estaldura-adierazlea, talde sustatzaileetako bakoitza zenbat emakumek osatzen duten zenbatuta, horietako bakoitzean zer portzentaje den emakume eta zenbat talde sustatzaile dauden gehienez	Indicador cuantitativo y de cobertura contabilizando cuántas mujeres integran cada uno de los equipos promotores, analizando qué porcentaje son mujeres en cada uno de ellos y cuántos grupos promotores están integrados mayoritariamente por mujeres.





						emakumeez osatuta.	
				Eskatzailea emakumea den proiektuei edo, enpresa edo irabazi-asmorik gabeko erakundea izanez gero, kudeatzailea emakumea den proiektuei puntuazio handiagoa ematea. (29. oinarrian).	Dar más puntuación a aquellos proyectos en que la persona solicitante sea una mujer o bien una gerente, en caso de ser empresa o entidad sin ánimo de lucro (Base 29).	Adierazle kuantitatiboa eta estaldurarena, zenbat emakume eskatzaile dauden kontabilizatuz, edo kudeatzaile bat enpresa izanez gero.	Indicador cuantitativo y de cobertura contabilizando cuantas mujeres hay como gerentes en las entidades solicitantes.



**GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA:**
EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:**Emakumeen eta gizonen presentzia***Presencia de mujeres y hombres*

Aurreko xedapena, plana eta abar egon balitz, zenbat onuradun edo hartzaile egon dira?

En caso de que hubiera habido una disposición, plan, etc. anterior, ¿cuál ha sido el número de personas físicas beneficiarias o destinatarias?

ZUZENEKO pertsona fisiko onuradunen edo hartzaileen kopurua Personas físicas beneficiarias o destinatarias de manera DIRECTA				ZEHARKAKO pertsona fisiko onuradunen edo hartzaileen kopurua Personas físicas beneficiarias o destinatarias de manera INDIRECTA			
Kopurua guztira:	0	Nº total:	0	Kopurua guztira:	37	Nº total:	37
Emakumezkoen kopurua:	0	Nº de mujeres:	0	Emakumezkoen kopurua:	15	Nº de mujeres:	15
Gizonezkoen kopurua:	0	Nº de hombres:	0	Gizonezkoen kopurua:	22	Nº de hombres:	22

*Las personas son beneficiarias de manera directa cuando solicitan y perciben la subvención como persona física.

**Las personas son beneficiarias de manera indirecta, cuando integran el equipo de proyecto de las entidades beneficiarias de la subvención.

Zein izan da eragina gizon eta emakumezkoengan?

¿Cuál ha sido la influencia en mujeres y hombres?





Helburua da xedapenaren menpe dauden herritarrei buruzko datu kuantitatibo eta kualitatiboen inguruko informazioa biltzea, dagoen informazioa (ez aurreko xedapenetik ateratakoa) bilatuz.

Aipatu xedapenak eragiten dion biztanleriari buruzko informazioa lortzeko erabili duzun iturria:

Aquí se pretende recoger información de datos cuantitativos y cualitativos sobre la población a la que afecta la disposición a través de la búsqueda de información existente (no extraídos de una disposición anterior)

Cite la fuente consultada y en las que ha obtenido información relacionada con la población a la que afecta la disposición:

AZTERTUTAKO ARLOA	ASPECTO ANALIZADO	GUZTIRA	TOTAL	EMAKUMEZKOAK	MUJERES	GIZONEZKOAK	HOMBRES	ITURRIA (URTEA)	FUENTE (AÑO)
Ekintzailetza-jardueraren tasa	Tasa de actividad emprendedora	4,9%	4,9	5,2%	5,2%	4,7%	4,7%	Espainiako GEM txostena 2020-2021	Informe GEM España 2020-2021
Ekintzailetza eta Gizarte Berrikuntza Programaren deialdian lagundutako enpresak talde sustatzailearen arabera.	Empresas en función del grupo promotor apoyadas en la convocatoria del año 2022 del programa Emprendimiento e Innovación Social.	100%	100%	66%	66%	34 %	34%	Apirilaren 26ko 55/2022 Foru Dekretuaren esparruan diruz lagundutako proiektuen azterketa.	Análisis de los proyectos subvencionados en el marco del Decreto foral 55/2022, de 26 de abril.

Desbideratzeak al daude aurreko xedapen batetik lortutako datuen eta azterlan edo iturri ofizialetatik lortutakoen artean? Hala bada, adierazi atzemandako ezberdintasunak:

¿Existen desviaciones entre los datos obtenidos de una anterior disposición y los obtenidos de estudios o de fuentes oficiales? En caso afirmativo, señale las diferencias encontradas:



**Baliabideak eskuratzea**Acceso a los recursos

Zer neurritan emakumeek eta gizonek xedapenaren ezarpen-esparruan eskura ditzakete baliabideak (denbora, espazioa, dirua eta baliabide ekonomikoak, informazioa, hezkuntza eta formazioa, lana eta karrera profesionala, etxeko lana edo ekoizpenekoa, teknologia berriak, osasun laguntzako zerbitzuak, etxebizitza, garraioak, aisia...)? Emandako erantzuna egiaztatzeko datuak emateko aukera dago.	Datuek berretsi egiten dituzte ikerketak, hain zuzen ere testuinguru-faktore kultural eta sozialengatik emakumeentzat ekintzailetzaren aukera ez dela hain erakargarria berresten dutenak. Halaber, berretsi egiten dute baliabideak eskuratzeak edo horiek bizitza pertsonalarekin uztartzeko beharrak martxan jarritako jarduera motak eta lortutako emaitzak baldintzatu ditzakeela, sendotzea gutxitzea eraginda. 2005az geroztik gizonekiko etena murriztuz joan da, eta horrek erakusten du emakumeek joera handiagoa dutela negozioak hasteko; alderdi horrek, positibotzat jo badaiteke ere, isla lezake, hein batean, besteren konturako enplegua aurkitzeko zailtasun handiagoak dituztela. Ekiteko	<i>¿Qué acceso a los recursos tienen mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la disposición (tiempo, espacio, dinero y recursos económicos, información, educación y formación, empleo y carrera profesional, trabajo doméstico o reproductivo, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, ocio,...)? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.</i>	Los datos confirman las investigaciones que han encontrado que existen factores contextuales de tipo cultural y social que hacen que emprender pueda ser una opción menos atractiva para las mujeres, y también, que el acceso a los recursos o la necesidad de compaginarla con la vida personal puede condicionar el tipo de actividades puestas en marcha y los resultados logrados, haciendo que su consolidación vaya decreciendo. Desde 2005 la brecha con respecto a las de los hombres ha ido disminuyendo, lo cual muestra una mayor inclinación de las mujeres a iniciar negocios, aspecto que, si bien puede considerarse positivo, podría reflejar en parte sus mayores dificultades para encontrar
---	---	--	---





	motibazioen atalean ikusi den bezala, emakumeek zertxobait gehiago egiten dute beste aukera profesional batzuk ez dituztelako eta gutxiago aberastasuna edo diru-sarrera handiak sortzeko. Halaber, ekiteko gaitasunei buruzko pertzepzioetan edo horrek eragiten dien beldurrean islatzen da eta, oro har, ekintzailetza potentzialaren tasan, gizonena baino askoz ere txikiagoa dena. Atal honetako azterketa osatzeko, zehatzago aztertzen dira hasierako etapako fasean (TEA) ekimenak abian jarri dituen emakumeen profilaren beste ezaugarri batzuk. Zehatzago esanda, sexuaren banaketa adinaren, hezkuntza-mailaren eta errenta-tartearen arabera aztertzen dira. Adinaren arabera banaketari dagokionez, ikus daiteke emakumeen eta gizonen arteko alderik handienak 35-44 eta 55-64 urte bitarteko adin-tarteetan		empleo por cuenta ajena. Tal como se ha visto en el apartado de motivaciones para emprender, ellas lo hacen algo más por no tener otras opciones profesionales y menos por generar riqueza o altos ingresos. También se refleja en sus percepciones sobre sus capacidades para emprender o el miedo que les supone, y en su conjunto, en la tasa de emprendimiento potencial, muy por debajo a la de los hombres. Para completar el análisis en este apartado, se analizan con más detalle otras características del perfil femenino que ha puesto en marcha las iniciativas en su fase de etapa inicial (TEA). En concreto, en los que se analizan la distribución de sexo por edad, nivel de educación y tramo de renta. En cuanto a la distribución por edad se puede ver que las mayores diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en los tramos de
--	---	--	--





	daudela, ehuneko 8,3ko aldearekin bi kasuetan, baina kontrako noranzkoan. 35-44 urte bitarteko emakumeak tarte bereko gizonak baino ekintzaileagoak dira eta, aitzitik, gizonak baino gutxiago, 55-64 urte bitartean. Gazteen artean (18-24 urte) aldeak oso txikiak dira gizonen alde, eta aldeak berdindu egiten dira 25-34 urtekoen artean. Bilakaera horri buruzko azalpen ezberdinak aurki genitzake. Berriz ere uste dugu zati batek emakumeak lan-merkatuan sartzeko edo lan-merkatuan aurrera egiteko zailtasun handiagoak agerian uzten dituzten faktoreei erantzuten diela, eta alderik nabarmenena seme-alabak edukitzeko eta zaintzeko bizi-zikloarekin bat datorren adin-tartean duela. Ekintzailtza emakume askorentzat bizitza pertsonala eta profesionala bateragarriago egiteko aukera da. Aldiz, gizonak lan-merkatuan presentzia handiagoa dute, eta aukera handiagoa dute lan-edadismoa izateko eta ekintzailtzean aktibo		edad de entre 35-44 años y de 55-64 años, con una diferencia de 8,3 puntos porcentuales en ambos casos, pero en sentido opuesto. Las mujeres entre 35-44 años emprenden en mayor medida que los hombres en ese mismo tramo, y, por el contrario, lo hacen menos que los hombres en el tramo entre 55-64 años. Las diferencias en el tramo de los más jóvenes (18-24 años) son muy pequeñas a favor de los hombres, se igualan en el tramo de los 25-34 años. Podríamos encontrar diferentes explicaciones a esta evolución. Nuevamente creemos que una parte responde a factores que ponen de manifiesto las mayores dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral o de progresión en el mismo, y que tiene su punto más acentuado en el tramo de edad que coincide con su ciclo vital de tenencia y cuidado de los hijos. El emprendimiento para muchas mujeres supone una opción para hacer más compatible su vida
--	--	--	--





	jarraitzeko eta diru-sarrerak sortzeko modu bat bilatzeko. Prestakuntza-mailari dagokionez, ekimen ekintzaileen sexuaren arabera banaketan ia ez dago alderik, baina badirudi emakume ekintzaile gehiago daudela bigarren hezkuntzako eta goi-mailako prestakuntza-mailetan. Datu horien arabera emakume ekintzaileen tasa txikiagoa izatea ez dago ikasketa-maila txikiagoarekin lotuta. Aitzitik, emakumeen ekintzailetza-tasa zertxobait handiago da prestakuntza-mailak gora egin ahala, graduondokoen kasuan izan ezik. Datu horiek berriz ere iradokitzen dute hezkuntza-maila hobearekin emakumeek gizonak baino gehiago ekiten dutela, besteren konturako lanaren aukerari dagokionez; hezkuntza-maila baxuarekin, berriz, kualifikazio txikiagoko lanpostuak lor ditzakete.		personal y profesional. Por el contrario, los hombres, más presentes en el mercado laboral, tienen más probabilidad de sufrir edadismo laboral y de buscar en el emprendimiento una manera de continuar activo y generar ingresos. En lo que respecta al nivel de formación, la distribución por sexo de las iniciativas emprendedoras apenas presenta diferencias, aunque parece haber más mujeres emprendedoras en los niveles de formación de secundaria y superior. Estos datos manifiestan que la menor tasa de mujeres emprendedoras no está asociada a un menor nivel de estudios. Por el contrario, incluso la tasa de emprendimiento femenino es levemente mayor a medida que aumenta el nivel de formación, excepto en el posgrado. Estos datos vuelven a sugerir que, con un mejor nivel educativo, las mujeres se ven más inducidas a emprender que los hombres, relativos a la opción del trabajo
--	--	--	--





			por cuenta ajena, mientras que, con bajos niveles educativos, pueden acceder a puestos de trabajo menos cualificados.
Baliabideak eskuratzean ezberdintasunak badaude, xedapenaren bidez murritzeko edo desagerrarazteko saiakerarik egingo al da? Nola?	Enpresak sortzeari buruzko azterlanek (GEM) adierazten dute ez dagoela alde handirik ekintzailetza-tasan emakumeen eta gizonen artean, eta ez dagoela alde garrantzitsurik ere ekintzailetza-prozesu bati ekiteko behar diren trebetasun eta ezaugarrietan gizonen eta emakumeen artean. Hala ere, errealitateak erakusten du emakume ekintzaileek gizon ekintzaileek baino oztopo gehiago sumatzen dituztela oraindik ere, ekiteko gaitasunei eta aukerei dagokienez. Dekretu honetan, balorazio-irizpideetako batek kontuan hartzen du proiektu-taldearen osaera; puntu gehiago ematen dira proiektu-taldea gutxienez % 50ean emakumez osatuta badago eta eskatzailea edo kudeatzailea emakumea bada ere. Dekretuak norgehiagokaren bidez ebazten du gehienbat, eta, beraz, balorazioan zenbat eta	<i>En el caso de que existieran diferencias en el acceso a los recursos, ¿se van a intentar reducir o eliminar mediante la disposición? ¿De qué manera?</i>	Los estudios sobre creación de empresas (GEM) indican que no existen grandes diferencias en la tasa de emprendimiento entre mujeres y hombres y que tampoco existen diferencias importantes en las habilidades y cualidades necesarias para iniciar un proceso emprendedor entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, la realidad muestra que las emprendedoras continúan percibiendo más obstáculos que los emprendedores en cuanto a capacidades y oportunidades para emprender. En este decreto, uno de los criterios de valoración tiene en cuenta la composición del equipo de proyecto, así como que la gerente de la entidad solicitante sea una mujer dando más puntos cuando ese equipo está constituido mayoritariamente por mujeres. El decreto resuelve





	puntu gehiago eman, orduan eta aukera handiagoa dago diru-laguntza lortzeko. Gainera, Saila ekimen bat garatzen ari da enpresako adin txikietan dauden emakume ekintzaileei laguntzeko, sareak sortzeko eta beren jarduera ekintzailea sendotzen laguntzeko, ANDREkintzailea ekimenaren bidez.		mayoritariamente en concurrencia competitiva por lo que, a mayor número de puntos en la valoración, mayor posibilidad de obtener subvención. Además, desde el Departamento se está desarrollando una iniciativa destinada al acompañamiento a mujeres emprendedoras en edades tempranas de la empresa, como modo de generar redes y apoyar a la consolidación de su actividad emprendedora, a través de la iniciativa ANDREkintzailea.
Xedapenaren bidez, behar besteko ordezkaritza ez duen sexuaren autonomia handitzeko saiakerarik egingo al da? Nola?	Bai, enpresak sortzea eta, ondorioz, emakumeen autonomia ekonomikoa babesten delako. Era berean, emakumeek osatutako gizarte-inpaktu handiko enpresa berritzaile gehiago dauden heinean, trakzio-efektua lortuko da ekintzaile izan daitezkeen emakume guztien artean.	<i>¿Se va a intentar ampliar la autonomía del sexo que esté subrepresentado mediante la disposición? ¿Cómo?</i>	Sí, porque se apoya la creación de empresas y en consecuencia la autonomía económica de las mujeres. Y así mismo, en la medida en que haya más empresas innovadoras de alto impacto social constituidas por mujeres se logrará un efecto tractor sobre el conjunto de mujeres potencialmente emprendedoras.



**Erabakietan parte hartzea/ Participación en la toma de decisiones***Participación en la toma de decisiones*

Xedapen arauemaileak erakunde onuradunak baditu, eta ez pertsona fisikoak, aintzat hartzen al da xedapenaren erakunde onuradunen gobernu- organo gorenean generoaren arabera egiten den bereizketa? Eta erakundeak osatzen dituzten pertsonen dagokienez? Nola? Emandako erantzuna egiaztatzeko datuak emateko aukera dago.	Bai, generoaren arabera bereiz daiteke erakunde onuradunen edo proiektu-taldea osatzen duten pertsonen gobernu-organoen osaketa. Generoaren araberako bereizketa laguntza eskabidean eskatzen diren datuen bidez egiten da. Datu horiek dirulaguntzen izapidetzea kudeatzen duen Ekunet aplikazio informatikoaren bidez kudeatzen dira.	<i>En el caso de que la disposición normativa tenga entidades beneficiarias y no personas físicas. ¿Se tiene en cuenta la desagregación por género que se produce en el máximo órgano de gobierno de las entidades beneficiarias de la disposición? ¿Y en las personas que componen las entidades? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.</i>	Sí, se puede desagregar por género la composición de los órganos de gobierno de las entidades beneficiarias o de las personas que componen el equipo de proyecto. La desagregación por género se realiza mediante los datos que se piden en la solicitud de la ayuda y que se gestionan mediante la aplicación informática Ekunet que gestiona la tramitación de subvenciones.
Neurriak ezartzen al dira xedapenaren esparruan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua bermatzeko edo, bederen, emakumeen eta gizonen presentzia parekoa izan dadin? Zein?	Bai. Puntuazio-sistemaren bidez, proiektuak aurkeztzen dituzten enpresa eta erakundeei pizgarriak eman nahi zaizkie emakumeak sar ditzaten proiektu horietan. Halaber, proiektu-taldeak gutxienez % 50ean emakumeek parte hartzen duten proiektuak sustatu nahi dira, bai eta eskatzailea emakumea edo kudeatzailea izatea ere, irabazi-asmorik gabeko enpresa edo enpresa izanez gero.	<i>¿Se fijan medida/s para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres o al menos una presencia similar de mujeres y hombres al del ámbito de la disposición? ¿Cuál/es?</i>	Sí. Mediante el sistema de puntuación se intenta incentivar a las empresas y entidades que presentan los proyectos para que incorporen mujeres a los mismos. También se intentan incentivar los proyectos en los que el equipo de proyecto esté participado al menos en un 50% por mujeres, así como que la persona solicitante sea una mujer o bien una gerente, en caso de ser empresa o empresa sin ánimo de lucro.





Xedapena egitean eta exekutatzean ordezkaritza orekatua aurreikusi al da? Zein izan da?	Bai. Diru-laguntza publikoak emateko ebaluazio-batzordean ahaleginak egiten dira trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin.	<i>¿Se ha previsto una representación equilibrada en la elaboración y ejecución de la disposición? ¿Cuál ha sido?</i>	Sí. En la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procura la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
--	--	---	--

Gizarte-arauak eta balioak

Normas sociales y valores

Xedapen arauemaile honen bidez laguntzen al da hausten emakume eta gizonentzat ezarritako estereotipoak eta rolak edo sexuaren araberako lan-banaketa ? Eta hausten al dira emakumeek eta gizonak egiten dituzten zereginak ematen zaien balio-ezberdintasunak? Nola? Emandako erantzuna egiaztatzeko datuak emateko aukera dago.	Emakumeak ez dira enpresa berritzaileen sorkuntzara gizonak bezainbeste hurbiltzen, nahiz eta emakume asko dagoeneko teknologiaren arloan trebatzen ari diren. Datu horrek garrantzi handia du; izan ere, berrikuntza-maila jarduera ekintzailearen eragina baloratzeko kalitate-zantzu argienetako bat da. Izan ere, adostasun akademiko baten arabera, ekintzaileek eskualde edo herrialde bat hazten laguntzeko mekanismo nagusietako bat berrikuntzak sartzea da, hau da, ustiatu gabeko ezagutzaren eta merkatuaren arteko zubi izatea.	<i>Mediante esta disposición normativa, ¿se ayuda a romper con los estereotipos y roles establecidos para mujeres y hombres o la división del trabajo en función del sexo? ¿Y las desigualdades en el valor que se concede a las tareas que desarrollan mujeres y hombres? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.</i>	Las mujeres no se acercan a la creación de empresas innovadoras tanto como los hombres, pese a que existen muchas mujeres que ya se están formando en el campo tecnológico. Este dato tiene gran relevancia ya que el nivel de innovación se considera uno de los indicios de calidad más claros con los que se puede valorar el impacto de la actividad emprendedora. No en vano, existe un consenso académico de que uno de los principales mecanismos con los que las personas emprendedoras contribuyen al crecimiento de una región o país es mediante la introducción de innovaciones, es
--	--	---	---





	Alde handiak daude, talde sustatzailean emakumeen presentzia bultzatzean gutxitzen saiatzen direnak; izan ere, presentzia hori balorazio-irizpideetan txertatzean, eremu publikoan emakumeen presentzia areagotu nahi da, eta, ondorioz, genero-rolen ondorioz lanaren sexu-banaketa murriztu, bai eta gizonak ekintzailezarekin lotzearen gizarte-pertzepzioa aldatu ere. GEMen datuek adierazten dute gizonak ekintzailezarekin lotzen dituen gizarte-pertzepzio bat dagoela. Emakumeek enpresak sor ditzaten bultzatzeak, lehia-konkurrentziako proiektuak baloratuz, pertzepzio hori haustea ahalbidetzen du, eta, aldi berean, emakume ekintzaile gehiago dauden heinean, emakumeen erreferenteen kopurua handituko da, gizarte-erakuntza aldatzeko eragile gisa beharrezkoak diren heinean.		decir, sirviendo de puente entre el conocimiento no explotado y el mercado. Hay diferencias sustanciales que se intentan minorar al impulsar la presencia de mujeres en el grupo promotor ya que, al incorporar esta presencia en los criterios de valoración, se pretende incrementar la presencia de mujeres en el ámbito público y, en consecuencia, minorar la división sexual del trabajo como consecuencia de los roles de género, así como modificar la percepción social de asociar al hombre con el emprendimiento. Los datos del GEM indican que existe una percepción social que asocia al hombre con el emprendimiento. Impulsar la creación de empresas por mujeres, vía valoración de los proyectos en concurrencia competitiva, posibilita romper esta percepción y, al mismo tiempo, en la medida en que haya más mujeres emprendedoras se incrementará el número de
--	---	--	---





			referentes femeninos, tan necesarios como motor del cambio de la construcción social.
Aintzat hartzen al da zer dibertsitate dagoen bai emakumeen artean bai gizonen artean? Nola? Emandako erantzuna egiaztatzeko datuak emateko aukera.	Ez, ez da aldagai hori kontuan hartu.	<i>¿Se tiene en cuenta la diversidad existente dentro de las propias mujeres y de los hombres? ¿De qué manera? Posibilidad de aportar datos que soporten la respuesta dada.</i>	No se ha tenido en cuenta esa variable.



**Emakumeen eta gizonen berdintasun-esparruko araudia betetzea***Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres*

Xedapen arauemaile honek erantzuten dio emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Lege/Plan edo Lege/Plan Sektorial baterako konpromisoren bati?

Esta disposición normativa, ¿responde a algún compromiso de una Ley/Plan para la Igualdad de mujeres y hombres o Ley/Plan Sectorial?☒ Bai
☐ Ez☒ Sí
☐ No

Baiezkoa bada, adierazi zein edo zeintzuk diren:

En caso afirmativo, señalar cuál(es):

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Araua.

Eusko Jaurilaritzak eta hiru foru-aldundiek Euskal Autonomia Erkidegoan jarduera ekintzailea babesteko garatutako erakunde arteko planak ekintzailetzaren kultura eta balioak babesten ditu, egungo ekintzaile-profila aldatzeko. Era berean, planean definitutako adierazleek kontuan hartzen dute datuak sexuaren arabera bereiztea.

Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Foru Planak esparru estrategikoa eskaintzen du, Bizkaiko Foru Aldundiaren berdintasun-arloko politika publikoak garatzeko, 2021-2024 ekitaldietan

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.

El plan interinstitucional de apoyo a la actividad emprendedora en el País Vasco desarrollado por el Gobierno Vasco y las tres Diputaciones Forales apoya la cultura y los valores del emprendimiento de cara a modificar el perfil actual de persona emprendedora. Así mismo los indicadores definidos en el plan tienen en cuenta la desagregación de los datos en función del sexo.

El VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia ofrece el marco estratégico para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia durante los ejercicios 2021-2024

Betetzen al da arau edo tresna juridiko horiek adierazitakoa? Edo horietan adierazitakoa gainditzen du?

¿Se cumple lo indicado por dichas normas o instrumentos jurídicos? ¿O va más allá de lo indicado por las mismas?

Neurri batean betetzen da.

Ikuspegi duala txertatu nahi da. Hau da, alde batetik, ekintza positiboa ezartzen da, eta puntu gehiago ematen dira proiektu-taldea gutxienez % 50ean emakumez osatuta badago bai eta eskatzailea edo kudeatzailea emakumea izatea ere, enpresa izanez gero. Bestalde, proiektu guztien ebaluazio-batzordean ordezkartza orekatua izaten saiatzen da.





Horrez gain, eta epe ertaineko bilakaera batean, ekintzailearen profilaren gizarte-pertzepzioa aldatzea eta emakume enpresaburuen eredu berriak agertzea bilatzen da.

Era berean, generoaren arabera eraginari buruzko aurretiazko azterlan hau egiteak aukera ematen du dekretuaren artikulak eta helburuak genero-ikuspegitik hausnartzeko eta aztertzeko, eta, horri esker, aldaketak egin daitezke idazketan, eskura dagoen informazioaren gabeziak hauteman daitezke eta etorkizunean nola lor daitezkeen hausnartu daiteke.

Kontuz erabiltzen dira berdintasunezko hizkuntza eta irudiak, eta sexuaren arabera bereiz daitezkeen datuak lortzen dira.

Se cumple en alguna medida.

Se intenta incorporar una perspectiva dual. Esto es, por un lado, se establece una acción positiva dando más puntos en caso de que el equipo de proyecto esté compuesto al menos en un 50% por mujeres, así como que la persona solicitante sea una mujer o bien una gerente, en caso de ser empresa; por otro lado, se procura mantener una representación equilibrada en la comisión evaluadora de todos los proyectos.

Adicionalmente, y en una evolución a medio plazo, se busca una modificación de la percepción social del perfil de la persona emprendedora y la aparición de nuevos modelos de mujeres empresarias.

Asimismo, la realización del presente estudio previo de impacto en función del género permite reflexionar y analizar los artículos y objetivos del decreto desde la perspectiva de género lo que permite incorporar modificaciones en su redacción, así como detectar aquellos déficits de información disponible y reflexionar sobre el modo en que pudiera obtenerse en el futuro.

Se tiene cuidado en la utilización de lenguaje y de imágenes igualitarias y se obtienen datos que resulta posible desagregar




EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATU ETA BERDINTASUNA BULTZATZEKO NEURRIAK
MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Ezarri al da neurriren bat xedapen arauemaile honen inguruko prozeduran...? <i>¿Se ha incluido en el texto de esta disposición normativa alguna medida...</i>		Adierazi zer artikulutan jasotzen diren neurriak eta haien deskribapena.	Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción
... genero-ikuspuntua kontuan hartzea sustatzeko? <i>... para promover la incorporación de la perspectiva de género?</i>	☒ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna printzipio, helburu gisa edo adierazpen nahiz azalpen moduan jasota <i>Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo</i>	Zioen azalpena	Exposición de motivos
	☒ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista eginda edo sustatuta <i>Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje</i>	Hizkera ez-sexista erabiliz dekretuaren testu osoan.	Utilizando un lenguaje no sexista en todo el texto del decreto.
	☒ Sexuka bereizitako datuen erabilera eginda edo sustatuta <i>Haciendo o promoviendo la utilización de datos desagregados por sexo</i>	Dekretua aplikatzearen ondorioz, onuradunen edo talde sustatzaileen datuak sexuaren arabera bereizten dira.	Como resultado de la aplicación del decreto se desagregan los datos de las personas beneficiarias o equipos promotores por sexo.
	☒ Emakumeen eta gizonen berdintasuna eduki edo irizpide gisa hartuta (sartzeko, baloratzeko edo zeregina betetzeko) hautaketa-prozesuetan, diru-laguntzetan, hitzarmenetan, prestakuntza-jardueretan eta abarretan <i>Incluyendo la igualdad de mujeres y hombres como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenio o actividades, formativas,...</i>	29. oinarria. Puntu gehigarriak lortzea gutxienez % 50 ean emakumez osatuta dauden talde sustatzaileei, bai eta eskatzailea emakumea den proiektuei edo, enpresa izanez gero, gerentea emakumea den proiektuei ere.	Base 29. Obtención de puntos adicionales los equipos promotores que estén compuestos al menos en un 50% por mujeres, así como aquellos proyectos en que la persona solicitante sea una mujer o bien una gerente, en caso de ser





			empresa.
	☐ Emakumeen eta gizonen egoera desberdina hobeto ezagututa <i>Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres</i>		
	☐ Genero-gaietan prestakuntza duten pertsonen eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiten duten erakundeen parte-hartzea sustatuta <i>Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ <i>Otras, especificar:</i> _____		
... emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua sustatzeko? <i>... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?</i>	☒ Hautatzeko epaimahaietan <i>En tribunales de selección</i>	21. oinarria. Dirulaguntza publikoak emateko ebaluazio-batzordearen osakeran ahaleginak egingo dira trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin.	Base 21. En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
	☐ Sariak banatzeko epaimahaietan <i>En jurados de premios</i>		
	☐ Kontsulta-organoetan <i>En órganos consultivos</i>		
	☐ Zuzendaritza-organoetan <i>En órganos directivos</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ <i>Otras, especificar:</i> _____		
... ekintza positibokoa? <i>... de acción positiva?</i>	☒ Emakumeentzat <i>Para las mujeres</i>	Proiektu-taldea gutxienez % 50ean emakumez osatuta egotea kontuan	Al incorporar un criterio de valoración que tiene en cuenta





		hartzen duen balorazio-irizpide bat txertatzean bai eta eskatzailea emakumea edo erakunde eskatzailearen kudeatzailea emakumea izatea ere. (29.oinarria)	que el equipo de proyecto esté constituido al menos en un 50% por mujeres., así como que la persona solicitante sea una mujer o bien una gerente, en caso de ser empresa. (Base 29)
	☒ Gizonen emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromisoa hartzeko <i>Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres</i>	Azpik kontratazioari buruzko 39. oinarrian adierazten denez, onuradunak ezin izango du inolaz ere hitzartu diruz lagundutako jarduerak osorik edo zati batean gauzatzea 5/2005 Foru Arauaren 27.7 artikuluan zerrendatutako pertsona edo erakundeekin.	En la base 39 referente a la subcontratación, se señala que en ningún caso podrá concertarse por la persona beneficiaria la ejecución total o parcial de las actividades subvencionadas con las personas o entidades relacionadas en el artículo 27.7 de la Norma Foral 5/2005.
	☐ Beste batzuk; zehaztu _____ <i>Otras, especificar _____</i>		
	☐ Indarkeriaren biktimenezat <i>Para víctimas de violencia</i>		
... itxuraz neutroa dena, baina aurreikusteko moduko genero-eragin positiboa izan dezakeena? <i>... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?</i>	☐ Guraso bakarreko familientzat <i>Para familias monoparentales</i>		
	☐ Mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituztenentzat <i>Para quienes asumen el cuidado de personas dependientes</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ <i>Otras, especificar: _____</i>		





... diskriminazio asko jasaten dituzten emakumeen desberdintasunak gutxitzeko? ... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?	☐ Adinagatik <i>Por edad</i>		
	☐ Gizarte-mailagatik <i>Por clase social</i>		
	☐ Sexu-aukeragatik <i>Por opción sexual</i>		
	☐ Minusbaliotasunagatik <i>Por discapacidad</i>		
	☐ Etnia eta/edo arrazagatik <i>Por etnia y/o raza</i>		
	☐ Nazio-jatorriagatik <i>Por origen nacional</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu _____ <i>Otras, especificar _____</i>		
... debekuzkoa edo zehapenezkoa? ... prohibitiva o sancionadora?	☒ Sexua dela eta diskriminatzeagatik <i>Por incurrir en la discriminación por razón de sexo</i>	Erakunde onuraduntzat hartzeko baldintza bat da sexuagatik bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penalik jaso ez izana. (3., 7. 11. Eta 15 oinarriak)	Una condición para tener la consideración de entidad beneficiaria es no haber sido sancionada, administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo. (Bases 3, 7, 11 y 15)
	☐ Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista egiteagatik <i>Por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ <i>Otras, especificar: _____</i>		

Xedapen arauemaile honen edukia alde batera utzita, aurreikusten al da neurriren bat hartzea...	Deskribapena	Descripción
---	--------------	-------------





... emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuen eta neurrien eraginkortasuna osatzeko edo areagotzeko? ... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad de mujeres y hombres?	☐ Zabalkundea indartzeko ekintzak <i>Acciones de refuerzo a la difusión</i>		
	☐ Jarraipena eta ebaluazioa egiteko jarduerak <i>Actuaciones de seguimiento y evaluación</i>		
	☐ Estatistikak egokitzea eta ikerketa espezifikoak egitea <i>Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos</i>		
	☒ Informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak <i>Acciones de información, sensibilización y formación</i>	Hainbat erakundetako ekintzailertza-eragileei eta emakume ekintzaileei prestakuntza ematea.	Formación a agentes de emprendimiento de diferentes entidades y a mujeres emprendedoras.
	☐ Arauak, planak edo programak egokitzea edo onartzea <i>Adecuación o adopción de normas, planes o programas</i>		
	☐ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egitea <i>Elaboración de planes para la igualdad de mujeres y hombres</i>		
	☐ Egiturak edo zerbitzuak sortzea <i>Creación de estructuras o servicios</i>		
	☐ Beste batzuk; zehaztu _____ <i>Otras, especificar _____</i>		

Sin./Fdo.: ISABEL SARRIONANDIA-IBARRA FERNANDEZ 2023-02-06
 ENPRESAK SUSTATZEKO ZERBITZUKO BURUA
 JEFE/A SERVICIO DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL

