



IV. ERANSKINA Justifikazio inprimakia

ANEXO IV Formulario de justificación de subvención SUBVENCIONES EN MATERIA DEPORTIVA

URTEA
AÑO

KIROLA / DEPORTE

Erakunde eskatzailea ■ Entidad solicitante

Diruz lagun daitekeen aurrekontua
Presupuesto subvencionable

 €

UDALako dirulaguntza
Subvención AYUNTAMIENTO

 €

Burutzapen datak
Fechas de realización

EGITASMOAREN TEKNIKARI ARDURADUNA (Egitasmoaren edukien argibideetarako harremana)

PERSONA TÉCNICA RESPONSABLE DEL PROYECTO (A efectos de contacto para aclaración de contenidos del proyecto)

Sexua ■ Sexo

Emakumea
Mujer

Gizona
Hombre

Izena ■ Nombre

Lehen abizena ■ Primer apellido

Bigarren abizena ■ Segundo apellido

Telefona ■ Teléfono

Posta elektronikoa ■ Correo electrónico

PROIEKTUAREN FINANTZAKETA ■ FINANCIACIÓN DEL PROYECTO

Emandako edo eskatutako beste ekarpen/dirulaguntza batzuk ■ Otras aportaciones/subvenciones concedidas o solicitadas

	Zenbatekoa ■ Importe	<input type="checkbox"/> Onetsia Concedida	<input type="checkbox"/> Ezetsia Denegada	<input type="checkbox"/> Ebatzi gabe Sin resolver
1. erakundea ■ Entidad 1	€	<input type="checkbox"/> Onetsia Concedida	<input type="checkbox"/> Ezetsia Denegada	<input type="checkbox"/> Ebatzi gabe Sin resolver
2. erakundea ■ Entidad 2	€	<input type="checkbox"/> Onetsia Concedida	<input type="checkbox"/> Ezetsia Denegada	<input type="checkbox"/> Ebatzi gabe Sin resolver
3. erakundea ■ Entidad 3	€	<input type="checkbox"/> Onetsia Concedida	<input type="checkbox"/> Ezetsia Denegada	<input type="checkbox"/> Ebatzi gabe Sin resolver

HONEKIN BATERA AURKEZTUTAKO AGIRIAK (Erantsitako dokumentazioa adierazi)

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA (Señalar la documentación que se adjunta)

<input type="checkbox"/>	Dirulaguntza justifikatzeko memoria, IV. eranskinari jarraiki. ■ Memoria justificativa de la subvención, según Anexo IV
<input type="checkbox"/>	Nominak, fakturak eta proba gisa antzeko balioa duten bestelako agiriak, baita horiei dagozkien ordainagiriak ere (deialdiaren 13. artikuluan adierazten den bezala). Nóminas, facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente así como los justificantes de pago correspondientes (tal y como se señala en el artículo 13 de la convocatoria).
<input type="checkbox"/>	Proiektuak beste finantza iturriren bat badauka (funts publikoak zein pribatuak), funts horiek (laguntzak, dirulaguntzak...) eman edo ukatu izana frogatzen duten agiriak. En caso de cofinanciación del proyecto mediante otros fondos públicos o privados, documentación que acredite la concesión o denegación de estos fondos (ayudas, subvenciones...).
<input type="checkbox"/>	Diruz lagundutako jarduera justifikatzeko dokumentazio gehigarria (txostenak eta memoria zabalagoak, argitalpenak, publicitateak, argazkiak eta abar). Documentación anexa de justificación de la actividad subvencionada (informes-memorias ampliados, publicaciones, publicidad, fotografías, etcétera.).
<input type="checkbox"/>	Arduradunen adierazpena, V. eranskinaren arabera Declaración de responsables, según Anexo V

<input type="checkbox"/>	Sarien ordainketa, VII. eranskinaren arabera Pago de premios, según Anexo VII
--------------------------	---

DIRULAGUNTZA JUSTIFIKATZEKO MEMORIA
MEMORIA NARRATIVA JUSTIFICATIVA DE LA SUBVENCIÓN

HELBURUEN BETETZE MAILA ■ GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

Eskabidean jasotakoa eta berdintasun printzipioari lotutako alderdiak kontuan izanda, zein bete diren eta zein ez eta zergatik adierazi.

Indicar, considerando lo recogido en la solicitud y los aspectos relativos al principio de igualdad, cuáles se han cumplido y cuáles no y porqué.

ONURADUNAK ■ PERSONAS BENEFICIARIAS

Hurrengo taularen arabera, lagun onuradunen edo partehartzaileen sexua adierazi edota interesgarri izan daitezkeen beste ezaugarri batzuk (adina, nazionalitatea, ...).

Indicar el sexo de las personas beneficiarias y/o participantes según el cuadro que se incluye a continuación; así como otras características que se consideren de interés (edad, nacionalidad...).

Parte-hartzaileen kopurua ekintza eta sexuaren arabera ■ Personas participantes por actividad y sexo (*)

	Guztira Total	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	Emakumeak % % Mujeres
1. jarduera ■ Actividad 1				
2. jarduera ■ Actividad 2				
3. jarduera ■ Actividad 3				
4. jarduera ■ Actividad 4				

(*): Ekintza mota kontuan harturik, sexua adieraztea desagokia izanez gero, adierazi eta justifikatu.

(*): En el caso de que por el tipo de actividad de que se trate, no proceda realizar el desglose por sexo, señalarlo y justificarlo.

JARDUEREN GARAPENA ■ DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Azkenean burutu diren jarduerak adierazi, zelakoak izan diren, antolakuntza, gauzatzeko datak, garapena, metodologia, burututako edukiak eta berdintasunari lotutako alderdiak, etab. zehaztuz

Indicar las actividades finales que se han llevado a cabo, detallando en qué han consistido, organización, fechas de realización, desarrollo, metodología, ejecución de contenidos y aspectos ligados a la igualdad, etc.

1. jarduera ■ Actividad 1

2. jarduera ■ Actividad 2

3. jarduera ■ Actividad 3

4. jarduera ■ Actividad 4

EMAITZEN EBALUAZIOA ETA BALORAZIOA ■ EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS

Balorazio orokorra (erakundearen balorazioa, lagundu duten profesionalena eta bertan parte hartu duten pertsonena ere).

Valoración general (incluir la valoración de la entidad, de las y los profesionales que han colaborado y de las personas participantes).

Genero eragina (azaldu proiektuak zer eragin izan duen eskabidearen justifikazioan jasotakoan)

Impacto de género (explicar qué efectos ha tenido el proyecto sobre lo recogido en la justificación de la solicitud)

Eskatzailearen/Ordezkairearen sinadura eta zigilua ■ Firma de la persona solicitante/representante y sello

Oharra (1)

Datu Pertsonalak Babesteko dauden arauak betez, jakinarazten dizugu zure datuak erakunde honen fitxategietan jasoko direla. Fitxategi horiek Datuak Babesteko Euskal Agentziaren Erregistroan inskribatuta daude eta horren eskumeneko eginkizunak gauzatzeko egoki diren segurtasun neurriak dituzte. Datu horiek ez zaizkie beste pertsona batzuei jakinaraziko, legeak baimendutako kasuetan izan ezik.

Oharra

Berdintasunaren arloko araudia betez, honako hau ADIERAZTEN DUT:

LEHENENGOA.- Nik, ordezkatzan dudan erakundeak, edo ordezkatzan dudan erakunde gobernu edo administrazio organoetan parte hartzen duen pertsona juridiko, fisiko edo erakunde bakar batek ere ez dugula sexuagatik zuzeneko edo zeharkako bereizkeria ekintzarik egiten jendea onartzeko prozesuetan edo funtzionamenduan, SLOko 13. artikuluan eta Euskadiko Berdintasunaren Legeko 24(2) artikuluan xedatutakoaren arabera.

BIGARRENA.- Nik, ordezkatzan dudan erakundeak, edo sozietate honen gobernu edo administrazio organoetan parte hartzen duen pertsona bakar batek ere ez dugula egun zigor penalik edota administrazio sexuagatik bereizkeriagatik edota Gizarte Ordenako Arau Hausteetako Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartu zuen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretutik eta emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko Hamalagarren Xedapen Gehigarritik eratorritako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko arau hausteengatik (besteak beste, eta mugatu gabe):

1. Ez bete Langileen Estatutuak edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboak berdintasun planen arloan ezarritako betebeharrak.
2. Ordainsariei, lanaldiei, prestakuntzari, promozioari eta gainerako lan baldintzei dagokienez, sexuagatik zuzeneko edo zeharkako bereizkeria kaltegarriak dakartzaten enpresaren erabaki aldeak.
3. Tratu berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzea eskatzeko enpresan egindako erreklamazio baten edo administrazio edo justizia ekintza baten aurrean langileen aurkako tratua dakarten erakundearen erabakiak.
4. Sexuagatik enplegua lortzeko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria dakarten baldintzak ezartzea.
5. Sexu-jazarpena, enpresa zuzendaritzaren eskumenen baitako arloetan gertatzen denean, jazarlea nornahi dela ere.
6. Sexu-jazarpena, enpresa zuzendaritzaren eskumenen baitako arloetan gertatzen denean, jazarlea nornahi dela ere, baldin eta enpresaburuak, jakinaren gainean, ez bado neurrik hartu halakorik ekiditeko.
7. Berdintasun planik ez egitea edo aplikatzea edo, halakorik izan arren, argi eta garbi ez betetzea, baldin eta plan hori egiteak abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 46.bis.2 paragrafoan xedatutakoari erantzuten badio. Legegintzako dekretu horrek Gizarte Ordenaren Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateratua onartzen du.

Nota (1)

En cumplimiento de la normativa de "Protección de Datos de Carácter Personal", le informamos de que sus datos se incluirán en ficheros de esta institución, inscritos en la Agencia Vasca de Protección de Datos y que cuentan con las medidas de seguridad adecuadas para la realización de funciones de su competencia. No serán comunicados a otras personas fuera de los supuestos habilitados legalmente.

Nota

En cumplimiento de la normativa en materia de Igualdad DECLARO:

PRIMERO.- Que ni la organización a la que represento, ni persona jurídica, física o entidad alguna de las que forman parte de los órganos de gobierno o administración de esta sociedad, estamos actualmente sancionadas penal y/o administrativamente por discriminación por razón de sexo y/o por infracciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres derivadas del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo (entre otras, a título no limitativo):

1. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.
2. Decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por razón de sexo.
3. Decisiones de la entidad que supongan un trato desfavorable de las y los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
4. Establecer condiciones que constituyan una discriminación directa o indirecta para el acceso al empleo por razón de sexo.
5. Acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
6. Acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
7. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el Apartado 2 del 46 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.