

GENERO-IKUSPEGIA
KONTRATU ETA
DIRULAGUNTZA PUBLIKOETAN,
HITZARMENETAN ETA ITUN
SOZIALETAN TXERTATZEKO
GIDA



Eusko Jaurlaritzako Espazio Autonomotzatzen

EUSKO JAURLARITZA



Gobierno Autonomo d'Euzkarian

GOBIERNO VASCO

GIDA

GENERO-IKUSPEGIA
KONTRATU ETA
DIRULAGUNTZA PUBLIKOETAN,
HITZARMENETAN ETA ITUN
SOZIALETAN TXERTATZEKO
GIDA.

IZENBURUA:	<i>Genero-ikuspegia kontratu eta dirulaguntza publikoetan, hitzarmenetan eta itun sozialetan txertatzeko gida</i>
EDITOREA ETA PRODUKTOREA:	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
EGILEA:	Santiago Lesmes Zabalegui
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	EPS Comunicación
Data:	2019ko azaroak
DESKRIBATZAILEAK:	Bedintasuna, administrazio publikoa, berdintasunerak politikak, ekintza positiboak, genero ikuspegia, gidak.

AURKIBIDEA

SARRERA	6
I. KAPITULUA	
BERDINTASUN KLAUSULAK KONTRATAZIO PUBLIKOAN.	9
SARRERA	10
1. IRIZPIDE SOZIALAK ZEHARKAKOTASUNEZ ETA AGINDUZ GEHITZEA	13
2. KONTRATUEN ANALISIA ETA PRESTAKUNTZA	14
2.1 PLANGINTZA	15
2.2 AURRETIAZKO KONTSULTAK	16
2.3 GENERO-IKUSPEGIA DUEN KONTRATUAREN XEDEAREN ZEHAZTAPENA	18
2.4. ESPEDIENTEAREN JUSTIFIKAZIOA ETA ASE BEHARREKO BEHARRIZANAK	20
2.5. LAN-ALDERDIAK	21
2.6. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN KONTRATU ERRESERBATUAK ..	24
2.7. ETIKETAK, ZIURTAGIRIAK ETA BEREIZGARRIAK	27
3. KONTRATATZEKO DEBEKUAK	29
4. KAUDIMENTEKNIKOA	33
5. ESLEIPEN IRIZPIDEAK	35
5.1. KONTZEPTUA, ARAUDIA ETA ANALISIA	35
5.2. APLIKAZIO PROPOSAMENA: METODOLOGIA	40
5.3. APLIKAZIO PROPOSAMENA: KLAUSULAK	41
5.4. ADIBIDEAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK	45
6. KONTRATUA EGIKARITZEKO BALDINTZA BEREZIAK	47
6.1. KONTZEPTUA, ARAUDIA ETA ANALISIA	47
6.2. APLIKAZIO PROPOSAMENA: METODOLOGIA	49
6.3. APLIKAZIO PROPOSAMENA: KLAUSULAK	51
6.4. ADIBIDEAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK	54
7. BETETZEA ETA EGIAZTATZEA	55

II. KAPITULUA	
DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK.	65
SARRERA	66
1. LEHIATZEKO DEBEKUA	73
2. ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK	77
3. INSTRUKZIO EDO EBALUAZIO ORGANOAREN OSAKETA	81
4. BALORAZIO IRIZPIDEAK	85
5. BETEBEHARRAK	98
 III. KAPITULUA	
BERDINTASUN KLAUSULAK HITZARMEN PUBLIKOETAN.	104
 IV. KAPITULUA	
ITUN SOZIALAK.	111
 V. KAPITULUA	
ORDENANTZAK, JARRAIBIDEAK ETA AKORDIO OROKORRAK. ...	116
 VI. KAPITULUA	
ERANSKINA: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonek eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia	120



SARRERA



Kontratuak eta hitzarmenak izenpetzea zein dirulaguntzak ematea herri-administrazioen jarduerako alderdi garrantzitsuak dira, bai kuantitatiboki (denbora eta giza baliabide zein baliabide ekonomiko ugari erabiltzen direlako horretarako) bai kualitatiboki (sektore pribatuan duen eraginagatik eta eredutzat hartu daitezkeelako). Horregatik, herri-botereen eta -administrazioen eginkizunetan genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatzeko, funtsezkoa da esparru horretan esku hartzea.

Alde horretatik, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunekoaren, 20. artikuluan, zehatz-mehatz adierazten da euskal herri-administrazioek beren kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak txertatzeko betebeharra dutela. Ildo beretik, Eusko Jaurlaritzak 2018ko ekainaren 19an onartutako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako EAEko VII. Planaren helburuetako bat da «emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txertatu kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan» (III. Programa, BG.12.).

Bestalde, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak, zeinaren bidez 2014ko otsailaren 26ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/23 (EB) eta 2014/24 (EB) Zuzentarauen transposizioa egiten den Espainiako ordenamendu juridikora, ezartzen du 1. artikuluan, kontratazio publiko orotan, zeharkako eta aginduzko eran, irizpide sozial eta ingurumenekoak sartuko direla.

Aipatutako tresna juridiko berriek eta azken urteetako esperientziak gomendatzen dute eguneratzea 2013. urtean Emakundek argitaratutako *“Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko klausulen Gidaliburua”*.

Bestalde, 2019ko martxoaren 5ean, Eusko Jaurlaritzak onartu zuen soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoetan sartzeko jarraibidea, “Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan eragilea” txostenean aurreikusitakoa egikaritzeko. Jarraibidea gidaren honen edukiak egin ostean argitaratu zen; hala ere, garrantzi handiko agiria denez, eranskin modura jaso dugu.

Gida hau Santiago Lesmes Zabalegui eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak koordinatutako lantalde tekniko batek egindako lanaren emaitza da. Taldea 2011n eratu zen, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen

baitan, eta bertan parte hartu dute Eusko Jaurlaritzako, hiru foru aldundietako eta udal mailako profesionalak.

Orobat, Euskal Autonomia Erkidegoko Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzaren Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak ekarpenak egin ditu, eta dokumentuari oniritzia eman dio.

Zorionak eta eskerrak eman nahi dizkiet gida hau ahalbidetu duten pertsonaiei eta erakunde guztiei, eta lan honi esker espero dut euskal herri-aginteen jarduketan emakumeen eta gizonen berdintasunaren presentzia areagotzea.



Miren Izaskun Landaia Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

**I. B ERDINTASUN
KLAUSULAK KONTRATAZIO
PUBLIKOAN.**

SARRERA

Sei urte igaro dira Emakunderentzat «Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko Klausulen Gidaliburua» prestatu genuenetik, eta esan dezakegun lehenengo gauza da gida hura desfasatuta geratu dela.

Baina zaharkituta geratze hori albiste ona da, denbora horretan kontratazio publikoan berdintasuna lortzeko klausulen legezkotasunari buruz egon zitezkeen zalantza juridiko guztiak argituta geratu baitira. Hala, lehenik, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren kontratazio publikoari buruzko 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/EB Zuzentaraua; eta, gero, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legea onartu izanak, guztiz bermatu ditu, legezkotasunari buruzko eztabaidarako zirrikiturik utzi gabe, bai gizarte-klausulak aginduz sartzea, eta bai, kontratazio publikoari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken zeharkakotasuna.

Esparru juridikoa guztiz aldekoa izateaz gainera, aurrerapenak egin ditugu hainbat arlotan: kontzientzia sozialean, genero-desberdintasunen aurrean herritarrek erakusten duten deskontentuan, emakumeen ahalduntzean, edota erantzukidetasunean; alegia, sentsibilizazio-markoa oso lagungarri da politika publikoetan berdintasun-klausulak gehitzeko.

Horri buruz, ez da ahaztu behar, batzuetan, iritziak eta aurreiritziak argudio tekniko eta juridikoetan babesten direla; hortaz, borondateak elkartzea eta berdintasunaren aldeko lehentasunak adostea zuzenean lotuta egongo da lizitazio publikoetan sartzen den berdintasun-klausula kopuruarekin.

Ongi dakigu gizartearen presioa egoten dela arau-aldaketen jatorrian, eta horren froga agerikoa da kontratu publikoen legegintzan generoaren arloan egon den bilakaera. Horretarako, ez dago aurreko araudiari (3/2011 ELD) begiratu baizik, bere 186 orrialdeetan behin bakarrik jasotzen baitzuen «emakume» hitza. Aldiz, 9/2017 Lege berriak zortzi aldiz aipatzen du edo ditu «emakumea» edo «emakumeak» eta sei aldiz «generoa», eta kontzeptu hori aurrez inoiz agertu gabea zen. Ez da anekdota soil bat, gutxiagorik ere; datu sinple horrek baloratu eta aintzat hartu behar genukeen garrantzia darama bera-rekin.

Azkenik, esparru juridikoaz eta gizarte-sentiberatasunaz gainera, aldeko hirugarren haize bat ere badugu: urteotan guztietan, berdintasunerako klausulen txertaketan meta-tutako esperientzia. Juristak, pleguen prestaketan parte hartu duten hainbat teknikari, eta administrazio publiko multzo bat, egiaz konprometitu dena eta, urteotan guztietan,

apustu egin duena kontratu publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sar zitezen. Ikasitako lezioek egundoko balioa dute: jardunbide egokiek eta egindako zenbait hutsegitek emandako oinarrian hartzen du funtsa esku artean dugun argitalpen honek.

Bere izena egiaz merezi duen gidaliburua izan dadin, ikuspegi guztiz praktikoa erabiliko dugu gida honen garapenean: egun existitzen diren aukerak deskribatu eta juridikoki aztertuko dira, gomendio praktikoak sartuko ditugu, benetako adibideak eskainiko dira, pleguetan gehi daitezkeen klausula-ereduak proposatuko dira eta, klausula bakoitza-rekin batera, hura beteko dela egiaztatuko duen sistema ere emango dugu, era horretan, pleguak idazteko ardura hartzen duten eta, generoari dagokionez, kontratuak behar bezala egikaritzen direla ziurtatuko duten pertsonen lana ahalik eta gehien errazteko xedearekin.

Lizitazio publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak sartzeari aztertu aurretik, ezinbestekoa zaigu auzi honi ekiteko erabili ohi den ikuspegia zabaltzea. Perspektiba definitzen denean gauzak ikusteko modutzat interpretatzen da, baina baita panorama zabal gisa ere. Eta gure perspektibak bakoitza izan behar du: genero-ikuspegia, jakina, eta estrategia teknikoari dagokion ikuspegi panoramikoa.

Ez, ez da aho-korapilo bat. Funtsezkoa den zerbaitetan jarri nahi dugu arreta: askotan, administrazio publiko batek berdintasunerako klausulak sartzeko asmoak dituenean, planteatzen duen lehen gauza –eta bakarra– izaten da zer baloratu behar den, edo, gehienez ere, zertara behartu daitekeen. Hau da, egon daitezkeen aukerak esleipen-irizpideetara (balorazioa) edota egikaritzeko baldintza berezietara (obligazioak) mugatzen dituzte.

Aitzitik, kontratu publikoen legeegintzaren bilakaerak, eta, bereziki, gizarte- eta genero-klausulen alorrean araudi mailan egin diren aurrerapenak, lizitazio publikoak askoz modu irekiagoan aztertzea ahalbidetzen eta, are gehiago, aholkatzen digute.

Kontuan hartu behar dugu kontratu publiko baten izapide-segida bost fase nagusiz osatzen dela: kontratuaren prestaketa, lizitazioa, esleitzea, egikaritzea eta iraungitzea. Eta argi utzi nahi dugu, beste ezeren aurretik, ez dugula pleguaren idazketa fasean soilik zentratu behar (balorazio-irizpideetan edo obligazioetan), baizik eta garrantzi berarekin edo handiagoz zaindu behar dugula kontratuaren prestaketa fasea (batez ere edukia aztertuta, gero, klausula egokienak sartzeko), bai eta egikaritze eta iraungitze faseak ere (azken horretan egiaztatuko baita egiaz bete den edo ez).

Prozedurako bi une horiek (prestaketa eta egiaztatzea) askotan, egintzat emanik, ez dira aintzat hartzen eta horrek edozein asmo on indargabetzen du, eraginkortasuna kenduko baitie pleguetan sartzeko diren berdintasunerako klausulei. Eta ez gara entzundakoez ari, geure esperientziatik baizik; horregatik, gida honetan, ohikoenak diren klausula sozialak aipatzeaz gainera, behin eta berriro hartuko ditugu ahotan kontratuen prestaketa eta berdintasunerako klausulen egiaztatzea.

Berriro ere gogora ekarririk berdintasunerako klausulak sartzeari ikuspegi zabal batetik ekin behar geniokeela, ondorengo koadro honetan laburbilduko ditugu jarraian gartutako diren aukerak.

	Deskribapena	Lege-erreferentzia
PRINTZPIO OROKORRA	Kontratu publiko guztietan gizarte irizpideak eta generoari buruzkoak sartzeko betebeharrak aginduzkoa eta zeharkakoa.	SPKL, 1.3
KONTRATUEN ANALISIA ETA PRESTAKUNTZA	Kontratazio publikoaren plangintza	SPKL, 28.4
	Merkatuko alde aurreko kontsultak	SPKL, 115
	Kontratuaren xedea genero-ikuspegiaren arabera deskribatzea	SPKL, 99
	Espedientearen justifikazioa eta genero-ikuspegiaren arabera ase beharreko premiak	SPKL, 1.1 eta 28.1
	Lan-alderdiak: Behar diren langileak eta kualifikazioa. Aplikagarria den hitzarmena. Lan-kostuak.	SPKL, 100, 101 eta 116
	Genero-ikuspegia duten kontratu erreserbatuak.	SPKL, 4. xedapen gehigarria SPKL, 48. xedapen gehigarria
	Etiketak eta ziurtagiri sozialak.	SPKL, 127
PLEGUAREN IDAZKETA ETA LIZITAZIOA	Kontratatzeko debekuak	SPKL, 71
	Kaudimen teknika	SPKL, 90
	Esleitzeko irizpideak	SPKL, 145 eta 157
	Lehentasuneko edo berdinketa hausteko irizpideak	SPKL, 147
	Egikaritzeko baldintza bereziak.	SPKL, 202
EGIKARITZEA ETA BETE DEN EGIAZTATZEA	Berdintasunarekin lotura duten irizpideen kalifikazioa, kontratuaren funtsezko betebeharrak gisa	SPKL, 202.3
	Zigorrek ezartzea eta suntsiarazteko aukera betetzen ez den kasuan.	SPKL, 122.3, 192.1 eta 211
	Berariazko egiaztatzaileak ezartzea generoko klausula bakoitzarentzat	SPKL, 122.2
	Egiaztatzeko eta kontrolatzeko erantzukizuna kontratuaren arduradunari edo jarraipeneko unitateari izendatzea.	SPKL, 62.1 eta 194.1

Gida honen azken bertsioa egin ondoren, indarrean dagoen araudia interpretatzen duten kontratu-errekurtsoen administrazio-auzitegiek eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak zenbait erabaki hartu dituzte, eta erabaki horiek baldintzatu egiten dute kontratuetan klausula sozio-laboralak sartzeko, baldin eta klausula horiek kontratuaren xedearekin bat badatoz, objektiboki egiaztagarriak badira prestazioa gauzatzean, eta argi eta garbi eragina badute prestazioaren errendimendu hobean eta Administrazioak jasotakoaren balio ekonomikoan. Horregatik, baldintza horiek betetzea gomendatzen da. Bestalde, beharrezkoa da nabarmentzea, halaber, auzitegiek gizarte-ekimenaren izaerari buruz duten jarrera, lege-definizioan, enplegu-zentro bereziek izan behar dutena, erreserbatutako kontratuetan lizitatu ahal izateko.

1. IRIZPIDE SOZIALAK ZEHARKAKOTASUNEZ ETA AGINDUZ GEHITZEA

Sektore Publikoko Kontratuari buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak dio kontratazio publiko orok irizpide sozialak eta ingurumenekoak gehitzeko betebeharrak zeharkakoa eta aginduzkoa duela.

Ez da asmoen adierazpen soil bat, baizik eta lege-agindu bat, argi eta garbi. Legearen lehen artikuluan ezartzen da eta haren «xede eta zertarakoa» izenburupean. Eta gainera zergatia argudiatzen da: irizpide sozialak kontuan hartzeak kalitate handiagoa ematen du kontratu-prestazioan eta efizientzia handiagoa dakar funts publikoen erabilpenean.

1. artikulua Xedea eta zertarakoa.

3. Kontratazio publiko orotan, zeharkako eta aginduzko eran, irizpide sozial eta ingurumenekoak sartuko dira, kontratuaren objektuarekin zerikusia duten bitartean, sinetsita haiek sartzeak kalitatea-prezioa erlazio hobea emango duela kontratu-prestazioan, bai eta efizientzia handiagoa eta hobea ere funts publikoen erabileran.

Kontratuari buruzko Lege berria indarrean jartzeak ekarri duen paradigma-aldaketa aipagarria da, klausula sozialen legezkotasunari buruzko eztabaida juridiko edo doktrinal oro zentzugabea bihurtu baita; are gehiago, orain legezkota ez dena, SPKLko 1.3 artikulua urratzen den neurrian, irizpide sozialak gehitu gabe kontratatzea da. Xedapen hori, gainera, sendotu egiten du SPKLko 28.4 artikulua:

28. artikulua Kontratuaren premia eta egokitasuna, eta efizientzia kontratazioan.

2. Sektore publikoko erakundeek efizientzia eta erabakitako baldintzak betetzen direla begiratuko dute kontratazio publikoko prozesuak gauzatzeko orduan, izapideak ahalik eta lasterren egiten lagunduko dute, kontratazio publikoaren prozeduretan alderdi positibo gisa hartuko dituzte kontsiderazio sozialak, ingurumenekoak eta berrikuntzakoak, eta enpresa txiki eta ertainek parte hartzea eta informazioa kosturik gabe eskuratzea sustatuko dute, lege honetan aurreikusitako eran.

Komeni da kontuan hartzea betebeharrak zeharkako eta aginduzko hori, lege-testuan, bi agindu zehatzen bitartez gauzatzen dela: kontratuen gutxieneko portzentaje bat gordetzeko obligazioa gizarteratze-enpresa eta enplegu-zentro berezietarako; eta egikaritzeko baldintza berezi bat, gutxienez, gehitzea gizarte, etika edo ingurumen-arlokoa.

Gainera, onartu behar dugu lehen artikulua irizpide sozialei buruz ari dela, oro har, eta ez duela zehatzen, bereziki, berdintasunarekin erlazioa duten irizpideak aginduzkoak direnik; hala ere, interesatzen zaiguna da argi eta garbi uztea ez dagola jada, inola ere,

eztabaidatzerik klausula sozialen (eta genero-arlokoen) legezkotasunaz, eta, aitzitik, halakoak gehitzea nahitaezkoa dela kontratu guztietan. Sartu beharreko irizpide sozialen artean generoari buruzkoak egotea lortzea da, hain zuzen ere, gure egitekoa. Eta hori modu egokian egitea da gida honen bidez erraztu nahi genukeena.

2. KONTRATUEN ANALISIA ETA PRESTAKUNTZA

Sarreran adierazi dugun bezala, baitezpadakoa iruditzen zaigu kontratuen analisi eta prestakuntza fasean arreta jartzea, gehiegitan ekiten baitzaio pleguak idazteari presaka eta arrapaladan, haren edukia eta ezaugarriak aztertzeiko behar adina denbora hartu gabe eta alde zurreko talde-lan egoki baten faltan, eta, bereziki, berdintasunean espezializatutako teknikariek beren ekarpen espezifikoak egiteko aukerarik eman gabe berdintasunerako klausulak gehitzeko orduan.

SPKL, kontratazio publiko arduratsuari ekitean, ikuspegi integrala erabiltzen saiatzen da eta, pleguak idazten hasi aurretik, hainbat neurri ezartzen ditu, bai azterketaren eta bai prestakuntzaren arloan, guztiz komenigarriak, gero, klausula sozialak eta generokoak gehitzen direnean, kontratuaren ezaugarriekiko zuzenak eta egokiak izan daitezten.

Ohartu behar genuke pleguetan berdintasunerako klausulak sartzen direnean, askotan, ez direla behar bezala egokitzen kontratu bakoitzaren ezaugarrietara, eta ondorioa izaten da, hainbat kasutan, ez dela proportziorik egoten generoaren arloan bilatzen den helburuaren eta kontratatu nahi diren prestazioen errealitatearen artean.

Kontratuaren edukia eta ezaugarriak aztertzeak esan nahi du aintzat hartzen direla haren balio zenbatetsia, iraupena, haren jarduera-sektorea edo kontratuaren xedea, beharko diren langileak eta kopurua, lan-kostuak, merkatuan dagoen eskaintza, subrogazio-bete-beharrik badagoen, bai eta zer mailatako gizarte-erantzukizun eta genero-arloko sentsibilizazioa dagoen ere hizpide dugun sektorean. Arrazoiketa amaitzeko, komenigarria da egin behar ez denaren –eta hala ere, ohikoa izaten den– adibideren bat aipatzea. Hona hemen jardunbide okerren laburpen bat:

- ♦ Berdintasun Plan bat ezartzea eta aplikatzea baloratzen da, eta horrek diskriminazio argi bat sortzen du legez behartuta dauden enpresen artean (eta ez dago horregatik saritu beharrik) eta behartuta ez daudenen artean (eta hauentzat gehiegizko zama da).
- ♦ Langileen % 50 emakumeak izatea exijitzen duten klausulak sartzen dira kontuan izan gabe sektore batzuk oso feminizatuak daudela eta beste batzuk, aldiz, oso maskulinizatuak. Hala kasu batean, nola bestean, klausula zentzugabea bilakatuko da: ezinezkoa da % 50 emakumeak izatea obra-kontratu batean, eta hutsaren hurrengo eragina izango du garbiketa zerbitzu batean.
- ♦ Emakumeen kontratazioa baloratzen edo exijitzen duten klausulak gehitzen dira, kontuan hartu gabe langileen subrogazio-betebeharrik dagoen, kasu horretan ia eraginkortasun guztia kentzen baitio.

- ♦ Emakumeak postu kualifikatueta kontratatzea baloratzen edo exijitzen duten klausulak sartzen dira, aurretik aztertu gabe zer nolako plantilla beharko den kontratuko prestazioa ongi betetzeko.
- ♦ Lizitazioan enpresa handiek parte hartzeko egokiak diren klausulak ezartzen dira, baina desegokiak enpresa ertain eta txikiak edo oso txikiak aurkez daitezkeen lizitazio baterako.
- ♦ Berdintasunarekin erlazioa duten irizpide berberak aplikatzen zaizkie 2.000 €-ko kontratu bati eta 400.000 €-ko bati, edo klausula bera kopiatu eta itsasten zaie bi hilabeteko iraupena duen kontratu bati eta, luzapenak tarteko direla, bost urtekoa izan daitezkeen beste bati.
- ♦ Genero-arloko mota bereko klausulak ezartzen dira berdintasun-arloan aurretatuta dagoen jarduera-sektore bateko kontratuan eta argi eta garbi atzeratuta dagoen sektore-jarduera bateko beste kontratu batean.
- ♦ Oker eta hutsegite horiek eragozteko, SPKLk eskaintzen dizkigun aukerak aipatu eta aztertuko ditugu, labur bada ere, eta kontratazio-organismoak batzuk ala besteak erabili beharko ditu, kasuen arabera.

2.1 PLANGINTZA

Kontratu publikoen erregulazio berriak hainbat motatako berrikuntza ugari aurreikusten ditu, gida honetan zehar aztertuko ditugunak. Lehenengoa da kontratazio publikoaren jarduera planifikatu beharra eta, aldeztu aurretik, kontratazio-plan bat ezagutzera eman beharra (urte anitzekoa edo aurrekontu-ekitaldi bakoitzerako) non, gutxienez, erregulazio harmonizatuaren peko kontratuak jaso beharko diren.

28. artikulua Kontratuaren premia eta egokitasuna, eta eraginkortasuna kontratazioan.

4. Sektore publikoko erakundeek kontratazio publikoaren jarduera programatu dute eta aurrekontu-ekitaldi batean edo urte anitzeko aldietan garatuko, eta kontratazioari buruzko beren plana aurrez jakinaraziko dute, aurretiazko informazioaren iragarki baten bitartez; iragarki horretan, zeina 134. artikuluan aurreikusita baitago, gutxienez ere erregulazio harmonizatuko kontratuak agertuko dira.

Artikulu honek proposatzen die botere adjudikatzaleei –modu egokian, gure ustez– kontratazio publikoaren kudeaketan sar daitezela plangintza eta aurrea hartzea, biak ere, zoritxarrez ez-ohiko bertuteak kontratazio publikoan, sarri gertatzen baita kontratazio teknika-erakundeek behar adina denbora ez izatea azterketa egiteko eta pleguak behar bezala eta egokitasunez idazteko. Aitzitik, berdintasunarekin zerikusia duten irizpide proposatzenak sartzeko, beharrezkoa da behar adina denbora hartzea eta kontratuaren ezaugarriak

ongi aztertzea, edo, bestela, berdintasun-arloan espezializatuta dagoen (izan daiteke barnekoa edo kanpoko) aholkularitza teknikoaren esku uztea.

Kontratazio-jarduera planifikatzeak, batez ere, hurrengo ekitaldian lizitatuko diren kontratu publikoak identifikatzeko balio behar du, guztiak ez bada ere, bai garrantzitsuenak, beren zenbatekoagatik edo, potentzialki, genero-inpaktu handiagoko kontratuak direlako; baita kontratuaren edukia eta ezaugarriak aztertzeke behar den denbora edukitzeko ere, eta, ondorioz, emakumeen eta gizonen berdintasunerako kontratazio publiko arduratsu bat sustatuko duten alderdi eta klausula guztiak gehitzeko ere.

2.2 AURRETIAZKO KONTSULTAK

SPKL berriak aldeaz aurretik merkatuan kontsultak egiteko aukera ahalbidetzen eta aholkatzen du, kontratazio-organoek kontrataziorako plegu edo baldintza-agiriak ongi prestatzeko xedearekin.

Horretarako, batetik, ehun sozioekonomikoa zundatzea ahalbidetzen da, edo sektoreko enprekin bilerak egitea, pleguak hobeto erredaktatzeko behar den informazioa lortzeko. Beste alde batetik, adituen, erakunde sozialen, autoritate independenteen edota lanbide-elkargoen iritzia biltzea ere baimenduta dagoela esan behar da. Ikus ditzagun, lehenik, dauden arauak:

115. artikulua Merkatuko aldeaz aurreko kontsultak.

1. Kontratazio-organoek merkatuari buruzko azterlanak egin ahalko dituzte eta kontsultak egin ahalko dizkiete merkatuan jarduten duten operadore ekonomikoek, lizitazioa zuzen prestatzeko eta operadore ekonomiko horiei informazioa eman ahal izateko beren planei buruz eta prozedurara aurkezteko eskatuko diren baldintzei buruz. Horretarako, kontratazio-organoak hirugarrenen aholkuaz baliatu ahalko dira. Hirugarren horiek adituak edo agintari independenteak, lanbide-elkargoak edo, kasu berezietan, merkatuan jarduten duten operadore ekonomikoak izan ahalko dira. Kontratazio-organoak, kontsulta hasi baino lehen, Sektore Publikoaren Kontratazio Plataforman edo maila autonomikoan baliokidea den informazio zerbitzuan kokatutako kontratatzailearen profilean argitaratuko ditu haren xedea, hura hasteko eguna eta kontsultan parte hartuko duten hirugarrenen izenak, izan daitezkeen interesdun guztiek sarbidea izan dezaten eta ekarpenak egin ahal izan ditzaten. Halaber, aukeratu diren kanpoko aholkulariak aukeratzeko arrazoiak argitaratuko dira kontratatzailearen profilean.

2. Aurreko apartatuan aipatzen den aholkularitza lizitazio-prozeduraren plan-gintza egiteko erabiliko du kontratazio-organoak, eta, halaber, hura gauzatzen den bitartean, betiere horrek berekin ez dakarrenean lehia faltsutzea edo diskriminaziorik ezaren eta gardentasunaren printzipioak urratzea.

Egindako kontsultetatik ezingo da atera, zehatzaren zehatzaz eta mugatuaren mugatuaz, kontsulta egin zaienetak baten ezaugarri teknikoek bakarrik

egokitzen zaien kontratu-objektu bat. Azterlanen eta kontsulten emaitza, kasua bada, interes publikoak hobeki beteko direla ziurtatzen duten ezaugarri orokorrak, betekizun orokorrak edo formula abstraktuak sartuta zehaztu beharko da; halere, egindako kontsultek ezingo diete abantailarik ekarri haietan parte hartu duten enpresei kontratuaren adjudikazioari begira.

3. Kontratazio-organoak, artikulua honetan aipatzen diren kontsultak egin dituenean, txosten batean adierazi beharko ditu egindako jarduketak. Txostenean, hauek zerrendatuko dira: egindako azterlanak eta haien egileak, kontsulta egin zaien erakundeak, haiei egin zaizkien galderak eta galderei emandako erantzunak. Txostenak zioak izango ditu, kontratazio-espedientearen txertatuta egongo da eta baldintza-agiriekin dauzkaten publikitate-betebehar berak bete beharko ditu; nolanahi ere, kontratazio-organoaren kontratazailearen profilean argitaratuko da.

Artikulu honetan aipatzen den kontsulta-prozesuan zehar kontratazio-organoak ezingo dizkie jakitera eman hartan parte hartzen dutenei beste parte-hartzaileek proposatutako konponbideak; horiek, izan ere, hark beste inork ezingo ditu guztiz ezagutu.

Oro har, kontratazio-organoak kontuan hartu beharko ditu egindako kontsulten emaitzak baldintza-agiriak egitean; hala ez bada, aurreko paragrafoan aipatzen den txostenean utzi beharko ditu jasota horretarako arrazoiak.

Kontsultan parte hartzeak ez du eragozten geroztik kasuan-kasuan izapidetzen den kontratazio-prozeduran esku hartu ahal izatea.

Alderdi interesgarrienak eta berorien aplikazio praktikoa laburbilduko dugu:

1. Aginduzkoa da kontsultak iragartzea kontratazailearen edo baliokidearen profilean: kontsulta publikoak eta gardenak izan behar dute eta interesa duen edozein enpresak edo erakundek izango du parte hartzeko eskubidea.
2. Kontsultan parte hartu izanak ez du eragotziko gero lizitazioan parte hartzea.
3. Txosten bat egin eta argitaratu beharko da eta hor jasoko dira kontsultatu diren enpresak edo erakundeak, zer galdera egin zaizkien eta haiek eman dituzten erantzunak.
4. Gainera, enpresen arteko lehia sustatzen da horrela, kontsulten bidez informazioa ematen baitzaie lizitatzailerik potentzialeri eta tarte handiagoa ematen zaie beren proposamenak azter eta presta ditzaten.

Lagunarteko hizkeran azalduko dugu neurriaren erabilgarritasuna eta aplikazioa: pentsatu behar dugu klausula administratibo eta teknikoen pleguak idazten dituzten administrazioko langileek berdin lizitatu behar izaten dutela kutsatuko ez duten ibilgailuen hornidura bat, egoitza baten kudeaketa edota kaleen garbiketa. Agerikoa denez, ezinezkoa da hornidura, zerbitzu edo obra bakoitzaren ezaugarri teknikoak, ingurumen edo errendimendu-arlokoak, merkatuko eskaintzak edo mantentze-lanen kostuak ezagutzea. Hain zuzen ere, lizitazio bakoitzerako egokienak diren preskripzio teknikoak, adjudika-

zio-irizpideak edo egikaritze-baldintzak hautatzeko, alde zuretik merkatuko kontsultak ireki ahal izatea aurreikusten da.

Gogora dezagun, nolana ere, beharrezkoa dela kontsulta horiek –prozesu guztian zehar, jakina– honako printzipio hauek errespetatuz egitea: konfidentzialtasuna, datu pertsonalen babesa, diskriminazio eza, gardentasuna eta lehia askea.

Gure kasuan, interesatzen zaiguna da kontsulta horiek aplikatu daitezela genero-ikuspegia aintzat hartzearen esparruan, eta hainbat aukera daude horretarako:

- ♦ Lizitatuko den kontratuaren xedearekin bat datorren jardura-sektore jakin bateko enpresak zundatzeko aukera ematen du, hala, enpresa horiek berdintasunaren arloan duten garapen maila zehazteko eta noraino hel daitezkeen jakiteko, gehitzen diren klausulak, gehiegizkoak edo hutsaren hurrengoak izan ez daitezten.
- ♦ Eska daiteke erakunde sozialen, lanbide-elkargoen edo berdintasuneko adituen aholkularitza; era horretan, zenbait kontratutan alderdi teknikoak sartu eta zehaztu ahal izango dira, berdintasunerako klausulek ezagutza aurreratua eta analisi sakonagoa eskatzen duten kontratuen kasuan.

2.3 GENERO-IKUSPEGIA DUEN KONTRATUAREN XEDEAREN ZEHAZTAPENA

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 99.1 artikulua honako hau dio:

Sektore publikoko kontratuen objektuak zehatza izan behar du. Objektu hori bete nahi diren beharrian edo funtzionaltasun zehatzei erreparatuta definitu ahal da, kontratuaren objektua konponbide bakar batera mugatu gabe. Bereziki, kontratatzen diren ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasagarritasuna hobetzen duten berrikuntza teknologiko, sozial edo ingurumenekoak sar daitezkeela uste den kontratuetan definituko da modu horretan.

Ikusten dugun bezala, legeak kontratuaren xedea gizarte-erreferentziekin zehaztea ahalbidetzen du; are gehiago, agindu egiten du («definituko da») zenbait kasutan («sar daitezkeela uste den kontratuetan»).

Bistan dago kontratuaren xedea definitu daitezkeela legearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasunari erreferentzia eginez, baina agian bada galdera hau egiten duenik: adjudikazio-irizpideetan, kaudimen teknikoan edo egikaritzeko baldintza berezietan genero-ikuspegia sartu nahi baldin badugu, beharrezkoa edo ezinbestekoa al da kontratuaren xedearen izenburuan genero-ikuspegiari berariazko erreferentzia egitea?

Horri buruz gogoratu behar da ohiko praktika izan dela kontratuen izenburua honela izatea: «Garbiketa-zerbitzua genero-ikuspegiarekin», bestela, objektu juridikoak edo

ilegaltasun-txostenak egoteko arriskua zegoen, doktrina-sektore batek irizten baitzion «Garbiketa-zerbitzu» soil gisa lizitatzen bazen, emakumeen eta gizonen berdintasuna ez zela kontratuaren xedean sartzen eta, hortaz, legearen kontrako irizpidea zela.

Hala ere, 2017ko SPKLren beste berrikuntza bat da ez dagoela jada indarrean 3/2011 Legegintzako Errege Dekretu indargabetuaren betebeharra, «adjudikazio-irizpideak kontratuaren xedearekin zuzenean lotuta egon behar zutela» zioena. Interpretazio mugatzaile hura 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/EB Zuzentarauak tratatu eta ebatzi zuen. Zuzentarauaren testua oso-osorik sartu da Sektore Publikoko Kontratuen 9/2017 Legearen 145.6 artikuluan, zeina xehetasun handiagoz aztertuko baitugu, adjudikazio-irizpideei buruzko apartatuan.

Ondorioa da arau-esparru berriarekin erlazionatuta dagoela (eta baliozkoa dela) kontratuko prestazioan txertaturik dagoen edozein gai, edozein alderditan, eta bizi-zikloaren zeinahi etapatan, baita bere substantzia materialaren parte ez denean ere, ekoizpen-prozesu espezi-fikoan, edota ekoizpen edo merkaturatze moduak ingurumenaren eta gizartearen ikuspegitik jasangarriak eta bidezkoak izateari dagokionez ere.

Beraz, ez da jada beharrezkoa berariazko aipamen bat egitea edo kontratuaren xedea titulatzearan genero-ikuspegia aipatzea, izan ere, prestazioaren esparruan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna modu intrintsekoan lotuta baitago kontratuaren xedearekin.

Hala ere, behin legezkotasuna gainditurik dela, kasu jakin batzuetan, komenigarria izango da kontratuaren xedea zehaztean genero-ikuspegiaren aipamen bat egitea, balio erantsia emango baitio horrek:

1. Gardentasuna ematen die prozedurari eta lizitatzailaeei, abisatuta geratzen baidira horrela prestazioaren edukiaz edota hark lotuta dituen gizarte-obligazioez.
2. Indar eta balio handiagoa ematen dio emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzeari, kontratuaren xedetik bertatik aldarrikatzen baita haren garrantzia, abisatuz, neurri batean, ez direla klausula erretorikoak eta betetzen diren edo ez egiaztatuko dela.
3. Administrazio publiko kontratatzaileak enpresa-ehunari eta herritarrei luzatzen dien mezu argia islatzen du, berdintasunarekiko konpromisoa adierazten duela.

Zigoitiko Udalaren baldintza-agiria:

AYUNTAMIENTO DE ZIGOITIA
ONDATEGI (ALAVA)
C/ Beleguara, 1
01130 Ondategi
Tel. (945) 46 40 41 Fax (945) 46 40 52



ZIGOITIKO UDALA
ONDATEGI (ARABA)

**PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES
PARA LA LICITACIÓN DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LAS
INSTALACIONES Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS USUARIAS DEL
CENTRO RURAL DE ATENCIÓN DIURNA DE ZIGOITIA
INCORPORANDO MEDIDAS DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO
Y DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. DE ACUERDO CON
EL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.**



BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS O CLÁUSULAS SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y RELATIVAS A OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

II.2 FASE DE PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS

A) Objeto del contrato

4. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en su definición. La elección del objeto de contrato con perspectiva de género implica la voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio incorporando en la propia definición o descripción, características técnicas relativas a la igualdad de género.

2.4. ESPEDIENTEAREN JUSTIFIKAZIOA ETA ASE BEHARREKO BEHARRIZANAK

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak intereseko bi aipamen egiten ditu gai hauen inguruan:

1. artikulua Xedea eta zertarakoa.

1. Lege honen xedea sektore publikoan egiten diren kontratuak arautzea da. Legeak, arauketa horren bidez, bermatu nahi du, batetik, kontratazioa printzipio hauen arabera gauzatuko dela: lizitazioetan parte hartzeko askatasunaren printzipioa, prozeduren gardentasunaren eta publizitatearen printzipioa, eta lizitatzailleen arteko diskriminaziorik ezaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa; bestetik, aurrekontuaren egonkortasunaren eta gastuaren kontrolaren helburuari eta osotasun printzipioari lotuta, ziurtatu nahi du obrak egiteko, ondasunak eskuratzeko eta zerbitzuak kontratatzeko diru-funtsak eraginkortasunez erabiliko direla, dauden premiak aldeztu aurretik definituz, lehia askea babestuz, eta ekonomiaren aldetik onuragarriena den eskaintza hautatuz.

28. artikulua Kontratuaren premia eta egokitasuna, eta efizientzia kontratazioan.

1. Sektore publikoko erakundeek beren helburu instituzionalak betetzeko eta gauatzeko beharrezkoak diren kontratuak egingo dituzte, ez besterik. Horre-

tarako, zehatz-mehatz zehaztu behar dira egitekoa den kontratuaren bidez bete nahi diren premien izaera eta hedadura, bai eta kontratuaren helburua eta edukia premia horiei erantzuteko egokiak diren edo ez ere, betiere publizitaterik gabeko prozedura ireki, mugatu edo negoziatu bidez adjudikatzen badira horiek. Horren guztiaren berri jaso beharko da kontratua prestatzeko dokumentazioan, kontratua esleitzeko prozedurari ekin aurretik.

Kontratazio publiko arduratsuaren perspektibatik, beraz, eta kontratazio publikoan genero-ikuspegia zeharkakotasunez integratzearekin bat eginik, garrantzizkoa den kasuetan, aipatutako bi aginduak kontratazio-pleguetan islatzea proposatzen da, kontratazio publiko arduratsuaren aldeko berriazko aldarrikapena eginez eta lizitazio-prozedurei koherentzia ematen zaiela, kontratuan berdintasunaren arloan gehituko diren klausula sozialekin bat etorririk.

Abadiñoko Udalaren adibidea:



PLIEGO DE CONDICIONES TECNICAS PARA LA CONTRATACION DE LOS TRABAJOS DE REDACCION Y ASESORAMIENTO MUNICIPAL DE LA REVISION DE LAS NORMAS SUBSIDIARIAS DEL PLANEAMIENTO URBANISTICO MUNICIPAL A TRAVES DE LA FIGURA DE PLAN GENERAL DE ORDENACION URBANA DEL MUNICIPIO DE ABADIÑO.

Perspectiva de Género.

Se incluirá un apartado propio que aborde la problemática vinculada a la inclusión de la discriminación y de la perspectiva de género en la ordenación urbanística, y que desarrolle también la implantación de políticas de igualdad para hombres y mujeres, con referencia a las afecciones detectadas y medidas correctoras planteadas, que pueden implicar su reflejo en la normativa urbanística.

2.5. LAN-ALDERDIAK

Kontratu publikoen erregulazio berriak bere izaera arduratsua adierazten duenean, klausuletan xede sozialak bilatzeaz gainera, enplegu duina eta kalitatekoa sortzen saiatzen da kontratu publikoetan beren zerbitzuak eskaintzen dituzten langileentzat.

SPKLk enplegu duina eta kalitatekoa sustatzen duenez, bidezkoa izango da lan-merkatuan emakumeen eta gizonen artean dauden berdintasun-gabezia agerikoak kontuan hartzea: jarduera-tasa txikiagoa, langabezia handiagoa, kontratu ebentualen metaketa,

lanaldi partzialeko kontratuen metaketa, soldata-diskriminazioa, kualifikazio gabeko lanpostuak, sektore feminizatuak eta, hortaz, okerrago baloratuak eta ordainduak.

Beraz, enplegu duinak segurtatzea bazterrerara utzi ezin daitekeen gaia izan behar du kontratazio publikoan, bai eta genero-ikuspegiaren eta emakumeek lan-harremanen esparruan dituzten premia eta problematika berezien aldeko apustua ere.

SPKLetik ondorengo aginduok nabarmentzen ditugu:

100. artikulua Lizitazioaren oinarritzko aurrekontua.

2. Lizitazioaren oinarritzko aurrekontua egiteko orduan, kontratazio-organoek zainduko dute aurrekontu hori merkatuko prezioetara egokitu dadila. Horretarako, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua xehakatu egingo da, hura kalkulatzeko zuzeneko eta zeharkako kostuak eta izan daitezkeen beste gastu batzuk adieraziz administrazio-klausula partikularren agirian edo lizitazioa arautzen duen agirian. Kontratua egikaritzeko enplegatutako pertsonen ordainsarien kostua kontratuaren guztizko prezioan sartuta dagoen kontratuetan, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua xehakaturik emango da, erreferentziako lan-hitzarmenaren arabera zenbatetsitako ordainsari-kostuen generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera.

130. artikulua Lan-kontratuetan subrogatzeko baldintzei buruzko informazioa.

1. Legezko arau batek, hitzarmen kolektibo batek edo eraginkortasun orokorreko negoziazio kolektibo batek adjudikaziodunari lan-harreman jakin batzuetan enplegatzaile gisa subrogatzeko betebeharra ezartzen dionean, kontratazio-organoaren mendeko zerbitzuek lizitatzailaeei, baldintza-agirian bertan, informazioa eman beharko diete subrogazioaren eraginpeko lan-kontratuen baldintzei buruz; hain zuzen ere, neurri horrek ekarriko dituen lan-kostuen ebaluazio zehatza egiteko beharrezkoa den informazioa. Hala-ber, jasota utzi beharko da artikulua honetan ezarritakoa betetzeko ematen dela informazio hori.

Horretarako, adjudikatu beharreko kontratuaren objektu den prestazioa ematen ari den enpresak, subrogazioak eragiten dien langileak enplegatzen dituenak, kontratazio-organoaren esku jarri beharko du informazio hori, hark eskatutakoan. Informazio horren atal gisa, nolahi ere, subrogazioaren xede diren langileen zerrendak eman beharko dira, honako hauek adieraziz: aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa eta langile bakoitzaren kategoriari, kontratu motari, lanaldiari, antzinasun-datari, kontratuaren mugaeguneratzeari eta urteko soldata gordinari buruzko xehetasunak, bai eta indarrean diren itun guztiak ere, subrogazioaren eraginpeko langileei aplikatu behar zaizkienak. Aurreko kontratistak emandako informazioa eskuratu beharko dio Administrazioak enpresaburu berriari.

2. Artikulu honetan langileen subrogazioa dela-eta ezarritakoa berdin aplikatuko zaie kooperatibetako bazkide diren langileei, halakoak subrogazioaren xede den zerbitzuari edo jarduerari atxikita daudenean.

Adjudikatzekoa den kontratuaren objektua den prestazioa ematen jardun duen enpresa enplegu-zentro berezi bat denean, adjudikaziodun suertatzen den enpresa behartuta egongo da aipatutako kontratua egikaritzuz lanean aritzen diren pertsona desgaitu guztien enplegatzaile gisa subrogatzeko.

6. Era berean, eta alde batera utzi gabe hala badagokio Langileen Estatu-tuaren Legearen testu bateginak –urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsiak–44. artikuluan ezarritakoa aplikatzea, administrazio-klausula partikularren agirian beti aurreikusi beharko da subrogazioak ukitutako langileei ordaindu gabeko soldaten eta sortutako Gizarte Segurantzako kotizazioen erantzule izateko kontratistak duen betebeharra, baita kontratua suntsitzen denean eta kontratista berriak langileak subrogatzen dituen ere; betebehar hori ez da inola ere izango kontratista berriarena. Kasu horretan, Administrazioak, aipatutako soldatak ez direla ordaindu egiaztatu ondoren, kontratistari zor zaizkion diru kopuruak atxikiko dizkio, soldata horien ordainketa bermatzeko, eta ez du behin betiko bermea itzuliko soldatak ordaindu direla frogatu arte.

Berrogeita hamaikagarren xedapen gehigarria. Azpikontratistetzako zuzeneko ordainketak.

1. 216. eta 217. artikuluetan aurreikusitakoa kendu gabe, eta 215. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen diren bitartean, kontratazio-organismoak administrazio-klausulen agirietan aurreikusi ahalko du azpikontratistei zuzeneko ordainketak egin dakizkiela.

Agindu hauek guztiz aplikatzekoak dira kontratazio publikoko baldintza-agirietan genero-ikuspegia sartu behar denean. Horregatik, berorien garrantzia argudiatu eta duten aplikazio-potentziala azalduko dugu:

1. Ikuspuntu teknikitik begiratuta, prestazioaren funtsezko osagaia eskulana denean, ahalmena ematen zaie kontratazio-organismoari (eta kasu batzuetan behartu egiten dira) kontratua egikaritzeko beharko den plantillaren –eta kualifikazioaren– azterketa doi eta zehatza egin dezaten eta aplikatzekoak zaien hitzarmena zehaztu, izango dituzten lan-kostuak adierazi eta, esandako datuen arabera, lizitazio-aurrekontua egin dezaten.
2. Lan-esparrua da, hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren paradigma nabarmenetako bat. Aipatutakoaren ondorioz, kontratazio-organismoek zehaztu behar duten informazioa abiapuntutzat harturik, posible izango da emakumeen eta gizonen berdintasuna erraztuko duten klausula egokienak koherentziaz eta doitasunez ezartzea, betiere, laneko baldintzei eta kontratua egikaritzeko duen langile multzoari dagokien guztian. Gogoratu nahi dugu

beharko diren langileak eta haien kualifikazioa, aplikatzekoa zaien hitzarmen kolektiboa eta lanbide-kategoria bakoitzaren soldata-kostuak ere zehaztu beharko direla.

- Zifra edo ehuneko egokiak ezarri ahalko dira, emakumeen kontratazio espezifikoiari begira.
 - Lanbide-kategoria adierazi beharko denez, bai adjudikazio-irizpide gisa edota egikaritzeko baldintza berezi modura, emakumeen ehuneko bat egon beharra ezarri ahalko dugu lanpostu kualifikatueta.
 - Subrogatu beharreko langileei eta haien lan-baldintzei buruzko datu zehatzak egongo direnez, ekintza positibo bat ezarri ahalko da langileen bajak, ordezkapenak eta oporrak estaltzeko.
 - Plantilla-beharrizanak eta eskatutako kualifikazio-profila modu egokian zenbatetsita, balorazio-irizpideak edota zaurgarritasun edo gizarte-bazterketa egoeran dauden emakumeen kontratazioarekin lotura duten obligazioak gehitu ahalko dira.
 - Emakumezkoen eta gizonezkoen artean soldata eta ordainsari mailan dagoen arrakala edo diskriminazioa ezabatzen laguntzera zuzendutako neurriak ere hartu ahalko dira.
3. Langileen subrogazioa egiteko obligazioa dagoen kasuetan, lanean aritu diren langileen soldata-baldintzei eta lanekoei buruzko informazioa eskura izatea aholkatzen dugu, baldintza-agirietara gehitzeko egokienak izan daitezkeen gaiak aztertzeko modua izateko helburuarekin, adibidez, laneko jardunaldiaren antolamendua, kontziliazio-neurriak, soldata-baldintzak, lanbide-kategoriak edota egon daitezkeen prestakuntza-premiak.
4. Azkenik, laneko alderdiei dagokienez, ez dago soberan gogora ekartzea administrazio publiko kontratatzaileak, betiere, posizio zuhurrean mantendu behar duela, eta enpresa enplegatzaileari dagozkion eskumen eta aginpideetan inola ere muturrik ez sartzen saiatu behar duela, lan-arloko erantzukizunak sorbailitezke kontratu publikoan lanean ari diren langileei buruz.

2.6. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN KONTRATU ERRESERBATUAK

Ez dugu, gida honetan, figura juridiko honen eta bere espezifikotasunen azterketa sakona egiteko asmorik, baina, aldiz, arreta deitu nahi dugu, kontratu erreserbatuetan ere genero-ikuspegia txertatu eta aintzat har dadin.

Kontratuei buruzko egungo legeriak bi aukera aurreikusten ditu kontratuak erreserbatzeko: laugarren xedapen gehigarria, enplegu-zentro berezientzat eta laneratze-enpresentzat; eta berrogeita zortzigarren xedapen gehigarria, ekonomia sozialeko enpresa eta erakundeentzat:

Laugarren xedapen gehigarria.

1. Ministro Kontseiluaren edo autonomia-erkidegoetako eta toki-entitateetako organo eskudunen erabakien bidez, gutxieneko erreserba-ehunekoak ezarriko dira zenbait kontratu edo kontratu horietako zenbait sorta adjudikatze prozeduretan parte hartzeko eskubidea gizarte-ekimeneko enplegu-zentro bereziei eta laneratze-enpresei erreserbatzeko, edo gutxieneko erreserba-ehuneko bat ezarriko da kontratu horiek enplegu babestuko programen barruan gauzatzeko, baldin eta enplegu-zentro berezietako, laneratze-enpresetako edo programetako langileen artean desgaitasuna dutenen edo gizartetik baztertuta daudenen ehunekoak enpresa horien erreferentziako araudian aurreikusitakoa bada, eta, betiere, gutxienez 100eko 30 bada. Enplegu-zentro berezi eta laneratze-enpresa horiek arautu zituzten, hurrenez hurren, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideen eta haien Gizarteratzearen Lege Orokorren testu bateginak (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua) eta Gizarteratze Enpresen Araubidearen Legeak (abenduaren 13ko 44/2007 Legea), eta lege horietan ezarritako bete-kizunak bete behar dituzte halakotzat hartuak izateko.

Ministro Kontseiluaren edo autonomia-erkidegoetako eta toki-entitateetako organo eskudunen erabaki horietan gutxieneko baldintzak ezarriko dira aurreko paragrafoan xedatutakoa bete dadin bermatzeko.

Ministro Kontseiluak lege hau indarrean jartzen denetik urtebete igaro baino lehen hartu behar du apartatu honetan aipatutako erabakia. Epe hori amaitutakoan, Ministro Kontseiluak erabakirik hartu ez badu, Estatuko sektore publikoko kontratazio-organismoek ehuneko 7ko gutxieneko erreserba-ehunekoak aplikatu beharko dute VI. eranskinak jasotako CPV kodeetan bildutako hornidura eta zerbitzuak adjudikatze prozeduren guztizko zenbatekoaren gainean, apartatu honetako lehen paragrafoan adierazitako moduan; ehuneko hori ehuneko 10era igoko da lege hau indarrean jarri eta handik lau urtera.

2. Lizitazio-iragarkian, xedapen honen berri eman beharko da.

3. Xedapen gehigarri honek ezarritako erreserba aplikatzen zaien kontratazio-prozeduretan ez da eskatuko lege honen 107. artikuluan aipatzen den behin betiko bermea, salbu eta kontratazio-organismoak, aparteko arrazoiengatik, beharrezkotzat jo eta espedientean horrela justifikatzen badu.

Berrogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Gizarte-, kultura-eta osasun-zerbitzueta kontratu jakin batzuk antolakunde zehatz batzuentzat uztea.

1. Laugarren xedapen gehigarrian ezarritakoa ezertan kendu gabe, botere adjudikatzailen kontratazio-organismoek zenbait erakunderi erreserbatu ahalko diete izaera sozial, kultural eta osasuneko zerbitzuen kontratuak lizitzatzeko prozeduretan parte hartzeko eskubidea; hain zuzen ere, honako kode hauen pean IV. eranskinean aipatzen direnetan: CPV 75121000-0, 75122000-7, 75123000-4, 79622000-0, 79624000-4, 79625000-1, 80110000-8, 80300000-7, 80420000-4, 80430000-7, 80511000-9, 80520000-5, 80590000-6, 85000000-9tik 85323000-9ra, 92500000-6, 92600000-7, 98133000-4 eta 98133110-8.

2. 1. apartatuan aipatzen diren erakundeek honako baldintza hauek guztiak bete beharko dituzte:

a) Haien helburua izatea lehenengo apartatuan aurreikusitako zerbitzuak ematearekin lotutako zerbitzu publikoko misio bat egitea.

b) Etekinak berriz inbertitzea erakundearen helburua lortzeko; edo etekinak banatzen edo berriz banatzen badira, parte-hartzeari lotutako irizpideen arabera egin beharko da banaketa edo birbanaketa hori.

c) Kontratua egikaritzen duen erakundearen zuzendaritza-edo jabetza-egiturak langileen jabetzan edo partaidetza-printzipioetan oinarriturik egotea edo langileen, erabiltzaileen edo interesdunen partaidetza aktiboa eskatzen duten printzipioetan.

d) Kasuan kasuko botere adjudikatzailerak aurreko hiru urteetan dena delako erakunde horri kasuko zerbitzuetakako kontraturik adjudikatu ez izana artikuluhoni jarraituz.

3. Xedapen gehigarri honetan xedatutakoarekin bat adjudikatzen den kontratuaren gehieneko iraupena ez da hiru urtetik gorakoa izango.

4. Lizitazioaren deialdia egiteko baliatzen den iragarkian, xedapen gehigarri hau aipatuko da.

Kontratuak erreserbatzeko bi modalitateen funtsa eta kategorizazio juridikoa berdin-berdinak dira: kontratu bat erreserbatu gisa kalifikatzeak esan nahi du tipologia jakin bateko enpresek soilik hartu ahalko dutela parte lizitazioan eta kontratatutako ahalko direla (enplegu-zentro bereziak eta laneratze-enpresak, lehen kasuan: eta ekonomia sozialeko enpresak eta erakundeak, bigarreanean).

Berorien xedea eta helburua bistakoa da; lehen kasuan, lan-aukerak sortu nahi dira desgaitasuna duten pertsonentzat eta bazterketa-egoeran edo arriskuan daudenentzat.

Eta bigarreanean kontratazio publikoaren merkaturako sarbidea erraztea ekonomia sozialeko enpresa eta erakundeei (kooperatibak, lan-sozietateak, elkarteak eta fundazioak); Europako Batzordeak aldeztu du ekintza positibo hau, egia baita ekonomia sozialak gizarte- eta lurralde-kohesioa sortzeaz gainera, kalitate handiagoa dakarrela enpleguan, gizarteratzea sustatzen duela eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzen duela.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezetara berriro etorririk, estatistikek erakusten dute desgaitasuna duten emakumeek langabezia-tasa handiagoa eta jarduera-tasa apalagoa dutela desgaitasuna duten gizonek baino; edo bazterketa-egoeran dagoen emakume batek diskriminazio bikoitza jasaten duela eta lan-merkatuan sartzeko aukera gutxiago dituela.

Beraz, gure proposamena da kontratu erreserbatu guztietan gehitu dadila egikaritzeko baldintza berezi, zeharkako eta espezifiko bat, zeinak behartuko duen kontratu erreserbatu bat egikaritzen duten pertsonen % 40, gutxienez, emakumeak izango direla.

2.7. ETIKETAK, ZIURTAGIRIAK ETA BEREIZGARRIAK

Etiketa sozialak eta ekologikoak berariaz arautuak izan dira Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 127. artikuluan, zeinak berrikuntza interesgarriak baitakartza:

127. artikulua Etiketak.

1. Lege honen ondorioetarako, «etiketa» da kasuko obrek, produktuek, zerbitzuek, prozesuek edo prozedurek zenbait baldintza zehatz betetzen dituztela berresten duen edozein agiri, ziurtagiri edo egiaztagiri.

2. Kontratazio-organoek, ezaugarri bereziak –ingurumen-arlokoak, sozialak edo bestelakoak–dituzten obrak, hornidurak edo zerbitzuak eskuratzeko asmoa dutenean, berariazko etiketa bat eskatu ahalko dute preskripzio teknikoetan, adjudikatzeko irizpideetan edo kontratua egikaritzeko baldintzetan, obrek, zerbitzuek edo hornidurek eskatutako baldintzak betetzen dituztelako frogabide gisa: etiketa sozial edo ingurumenekoak, nola baitira nekazaritza edo abeltzaintza ekologikoarekin, bidezko merkataritzarekin edo genero-berdintasunarekin lotutakoak, edo Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarriko konbentzioak betetzea bermatzen dutenak. Halakoak eskatzeko, betiere, baldintza hauek guztiak bete beharko dira:

a) Etiketa lortzeko eskatutako baldintzak kontratuaren objektuarekin lotutako irizpideen ingurukoak izatea bakarrik, eta egokiak izatea objektu hori osatzen duten obren, horniduren edo zerbitzuen ezaugarriak definitzeko.

b) Etiketa lortzeko eskatzen diren baldintzen oinarria objektiboki egiaztatzen ahal diren irizpideak izatea, diskriminatzaileak ez direnak.

c) Etiketak prozedura ireki eta garden baten arabera hartzea, zeinetan zeriakusia duten alderdi guztiek parte hartzen ahalko duten, hala nola gobernuko erakundeek, kontsumitzaileek, gizarte-solaskideek, fabrikatzaileek, banatzaileek eta gobernuz kanpoko erakundeek.

d) Etiketak interesdun guztien eskura egotea.

e) Etiketa lortzeko eskatzen diren baldintzak hirugarren batek jarriak izatea, hau da, enpresaburuak modu erabakigarrian ezin eragin diezaiokeen batek jarriak.

f) Etiketei buruzko erreferentziek berrikuntza ez murriztea.

Etiketaren batek 2. zenbakiko b), c), d) eta e) letretan ezarritako baldintzak betetzen baditu, baina kontratuaren xedearekin lotuta ez dauden baldintzak ezartzen baditu, kontratazio-organoek ez dute etiketa hori eskatuko, baina, etiketa horren orde, preskripzio teknikoak definitu ahal izango dituzte etiketa horretan zehaztutako zehaztapenak aipatuz edo, hala badagokio, etiketa horren zati batzuk aipa ditzakete, kontratuaren xedearekin lotuta dauden eta xede horren ezaugarriak definitzeko egokiak diren zatiak, hain zuzen ere.

3. Etiketa espezifiko bat eskatzen duten kontratazio-organoek obrek, hornidurek edo zerbitzuek etiketa espezifikoa lortzeko eskatzen diren baldintzen baliokideak direnak betetzen dituztela egiaztatzen dituzten etiketa guztiak onartu beharko dituzte.

Kontratazio-organoak beste frogantza-bide batzuk ere onartuko ditu, 128. artikuluan aipatutakoak barne, kontratista izangaiak eskaini beharreko obrek, hornigaiek edo zerbitzuek eskatutako etiketa espezifikoaren betekizunak betetzen dituztela egiaztatzen badute.

4. Kontratazio-organoek pleguetan ez badute eskatzen obrek, hornidurek edo zerbitzuek etiketa lortzeko bete behar diren betekizun guztiak betetzea, berariaz bete beharreko eskakizunak zein diren zehaztuko du.

5. Nahiz eta zehaztaper teknikoetan etiketa espezifiko bat adierazi, kontratazio-organoak pleguetan argi eta garbi zehaztu behar ditu ezarri nahi dituen eta eskatutako etiketa espezifikoak betetzen direla frogatu nahi dituen ezauzgarriak eta baldintzak.

6. Baliokidetasuna frogatzeko karga, nolanahi ere, hautagaiak edo lizitatzai-leak hartuko dute beren gain beti.

Etiketatzeko soziala, azken batean, frogantza-bitarteko objektiboa eta egiaztagarria da kontratazio-organoentzat; gainera, tratu-berdintasuna eta diskriminazio-eza bermatzen ditu lizitazio-prozeduran. Etiketatzeari buruzko araudiaren alderdi garrantzitsuenak laburbilduko ditugu:

1. Etiketaren kontzeptua bera oso zabala da: edozein dokumentu, ziurtagiri edo egiaztagiri izan daiteke baliokidea. Eta produktu eta zerbitzuei buruzkoa ez ezik, prozesu eta prozedurak ere –fabrikaziokoak edo antolakuntza eta kudeaketakoak– har ditzake barnean.
2. Preskripzio tekniko, balorazio-irizpide edota egikaritzeko baldintza berezi gisa erabili daitezke.
3. Azpimarratu nahi dugu, hala ere, ez dela aurreikusten etiketa sozialak kaudimen teknikorako irizpide gisa erabili ahal izatea, beraz, ez zaigu juridikoki aholkatzeko modukoa iruditzen prozeduraren fase horretan erabiltzea.
4. Etiketa edo ziurtagiriak irizpide objektibo, egiaztagarri eta ez-diskriminatzaileetan oinarritu behar dira, organismo independenteek eman behar dituzte, gardentasunez, eta interesa duten enpresa guztientzat eskuragarri izan behar dute.
5. Ezinbestekoa da, plegu edo baldintza-agirietan etiketa jakin bat markatu arren, baldintza berberak betetzen dituen beste zeinahi (baliokide) onartzea, bai eta baldintza horiek betetzen direla erakusten duten beste edozein frogantza modu onartzea ere.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrera etorrira, bi ziurtagiri edo bereizgarri espezifiko aipatuko ditugu:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNA	
	
«Berdintasuna enpresan» bereizgarria, Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioak emandako bikaintasun marka da. Emakumeen eta gizonen berdintasun politiken garapenean nabarmendu diren enpresak aitortzen ditu.	Bereizgarri aitzindaria da Estatuan, eta bere helburua dagokion antolakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko konpromisoa hartu duten enpresak eta erakundeak aitortzea da. Otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan dago araututa.

Arabako Foru Aldundia. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren bereizgarriaren balorazioa.

Intervención psicosocioeducativa y acompañamiento social a víctimas de violencia de género y, mantenimiento físico de los pisos de acogida

2.3 COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: 1 punto

- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras con reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" otorgado por Emakunde, de acuerdo a lo regulado por Decreto 11/2014, de 11 de febrero (que sustituye al Decreto 424/1994, de 8 de noviembre)
- Se concederá **1 punto** a las empresas licitadoras que, no estando en el supuesto anterior, cuenten con el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad, de acuerdo a lo regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

3. KONTRATATZEKO DEBEKUAK

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 9/2017 Legeak, 71.1.d) artikuluan, kontratatze debeku espezifiko bat ezartzen du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, Berdintasun Plan bat diseinatzen eta aplikatzen ez den kasuetarako.

71. artikulua Kontratatze debekuak.

1. Honako egoera hauetako batean dauden pertsonak ezingo dute kontraturik egin lege honen 3. artikuluan aurreikusitako erakundeekin, eta horrek 73. artikuluan ezarritako ondorioak ekarriko ditu:

d) Indarrean dauden xedapenek ezarritako tributu-betebeharrak edo Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean ez edukitzea, erregelamenduz zehaztutako moduan; edo, 50 langile edo gehiago dituzten enpresen kasuan, enplegatuen %2 gutxienez desgaitasunen bat duten langileak izatearen betekizuna ez betetzea, Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren 42. artikularen arabera, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzekin; edo, horretara behartuta dauden enpresen kasuan, berdintasun-plan bat edukitzeko betebeharra ez betetzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

...

Desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuen ehuneko 2ko erreserba-kuota betetzeko eta letra honen lehenengo paragrafoak aipatzen duen berdintasun-plana edukitzeko betebeharrak 140. artikuluan aipatzen den erantzukizunpeko deklarazioa aurkeztuz egiaztatuko dira.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, Ministro Kontseiluak, errege-dekretu bidez, egiaztatzeko beste modu bat ezarri ahalko du, zeina, nolahi ere, izango baita edo dagokion administrazio-organoaren ziurtagiriaren bidezkoa, gutxienez ere sei hileko indarraldiarekin, edo dagokion lizitatzailleen erregistroaren ziurtagiriaren bidezkoa, inguruabar hori erregistroan inskribatuta dagoen kasuetan.

Horri buruz gogoratu behar da, emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan zehazten dela betebeharrak hori eta 46. artikuluan berdintasun plan baten edukia eta betekizunak deskribatzen direla.

Ondorioz, aipatutako obligazioa betetzen ez duten enpresak debeku horren barruan egongo dira eta ezingo ditu kontratatu ezein administrazio publikok.

Kontratatzeko debekuen kasuan, garrantzi ikaragarria du bai mekanismoak eta bai aipatutako debekua balioesteko eta aplikatzeko eskumenak. Kasu honetan, kontratazio-organoari dagokio eskumen hori, berak egiaztatu beharko du enpresa lizitatzailleen artean ez dagoela esandako obligazioa betetzen ez duenik; hala ez bada, prozeduratik kanpo utziko du enpresa.

Eskumen-gaikuntza Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 9/2017 Legearen 72. artikuluan aurkitzen dugu:

72. artikulua Kontratatzeko debekua aintzat hartzea. Eskumena eta prozedura.

1. Kontratazio-organoek zuzenean hartuko dute aintzat aurreko artikuluko 1. zenbakiko c), d), f), g) eta h) letretan jasotako kontratatze debekurik ba ote

dagoen, eta debekuok indarrean egongo dira sorrarazi dituzten inguruabarek dirauten bitartean.

Azkenean axola duena da nola islatu kontratatzeako debeku hori kontratazioko baldintza-agirietan. Eta erantzuna SPKLko 71.1.d) artikuluan aurkitzen dugu:

Desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuen ehuneko 2ko erreserba-kuota betetzeko eta letra honen lehenengo paragrafoak aipatzen duen berdintasun-plana edukitzeko betebeharrak 140. artikuluan aipatzen den erantzukizunpeko deklarazioa aurkeztuz egiaztatuko dira.

Baina arazo bat dugu: erantzukizunpeko adierazpenak ez dakar berarekin legea betetzearen egiaztatze eraginkorra; egiaztatze kontzeptuak berak «egia frogatzea» esan nahi du edo «zerbait dirudiena edo ordezkatzeko duena dela ziurtatzea». Beraz, erantzukizunpeko adierazpenak ez du egiaztatzen, adierazi baizik ez du egiten; horregatik, prozedurako bi fase bereiztea proposatzen dugu:

- ♦ Enpresa lizitatzailerik eskaintzak aurkezten dituzten unean, ez dago legea betetzen duela dioen erantzukizunpeko adierazpen bat baizik eskatzerik (SPKL, 72. art.).
- ♦ Kontratua esleitu eta hura formalizatu aurretik, enpresa esleipendunari eskatuko zaio egiazta dezala, froga bidez, legea betetzen duela.

Horrela, bada, klausula eredu bat proposatzen dugu pleguetara gehitzeko:

KLAUSULAK. KONTRATATZEKO DEBEKUAK.

1. Kontratatzeko ahalmena izango dute Sektore Publikoko Kontratuen Legeko 71. artikuluan aurreikusitako kontratatzeako debekuren baten pean ez dauden pertsona fisikoek nahiz juridikoek.
2. Enpresa lizitatzailerik guztiek aurkeztu beharko dute erantzukizunpeko adierazpen bat non adieraziko duten ez daudela gorago aipatutako kontratatzeako debeku horietakoren baten pean, eta berariaz azaldu beharko dute berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.artikulua bete behar duten enpresek prestatu eta aplikatu dutela berdintasun-plan bat enpresan lan egiten duten langileentzat.
3. Behin kontratua adjudikatu denean, enpresa esleipendunari adierazitakoa egiaztatu dezan eskatuko zaio, berdintasun-planaren prestakuntzari eta aplikazioari dagokionez.

Kontrol- eta egiaztatze-sistema:

1. **Eskaintzak aurkezteko fasean.** Enpresa lizitatzaillearen erantzukizunpeko adierazpena non adierazi beharko duen ez dagoela kontratatzeke ezein debekuren pean, eta zehatzago esanda, 3/2007 Lege Organikoaren 45.artikuluak ezartzen denarekin bat eginez, enpresa horrek berdintasun-plan bat diseinatu eta aplikatzeko obligazioa betetzen dutela.
1. **Esleipenaren ondoren eta kontratua formalizatu aurretik.** Enpresa esleipendunak, 3/2007 Lege Organikoaren 45.artikuluak ezartzen duen betebeharraren pean baldin badago, berdintasun-planaren kopia bat aurkeztu beharko du, eta bertan jasoko da 3/2007 Lege Organikoak ezartzen dituen baldintzak eta edukiak.

Granadako Udala.



**AYUNTAMIENTO DE GRANADA
CONTRATACIÓN**

Expediente 137SE/2017

ANEXO IX⁸

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Don/Doña: _____ con _____ residencia _____ en
_____ provincia _____ de _____ calle
_____ DNI: _____ en nombre propio o representando a la entidad
_____ (indicar denominación, domicilio social y CIF), bajo su personal
responsabilidad y ante el órgano de contratación, en el procedimiento de adjudicación del contrato:
(indicar el procedimiento contractual de que se trate)

D E C L A R A

Que la empresa a la que representa⁹:

- ☐ a) Tiene más de 250 trabajadores y tiene elaborado y en aplicación el Plan de Igualdad previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que se aporta.
- ☐ b) No tiene más de 250 trabajadores.

Granada, de de

Fdo.:

(Firma de la persona física o representante legal, en su caso)

4. KAUDIMEN TEKNIKOA

Kaudimen tekniko edo profesionala ezinbesteko betekizuna izango da lizitazio batean parte hartzeko. Kaudimenak eskatzen du, aldez aurretik, gaitasunaren analisi bat egitea, hau da, kontratua behar bezala egikaritzeko behar diren trebakuntza, giza taldea, esperientzia edo ibilbide egokia ba ote dituen; hori proposamenak ebaluatu aurretik egiten da eta orduan ebazten da enpresa lizitaziorako onartu edo ez.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparrura etorrira, kontua da aztertzea ea kontratuak eskatzen dien enpresa lizitatzailerik prestakuntza, ibilbidea edo esperientzia izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta prestakuntza horrek kaudimen tekniko edo profesional jakin bateko irizpidea eratzeke adinako garrantzia baduen.

SPKLko 74. artikulua honako hau dio: «Sektore publikoarekin kontratuak egin ahal izateko, enpresaburuek gutxieneko baldintzak bete beharko dituzte kontratazio-organismoak ezarritako ekonomia-eta finantza-kaudimenari eta gaitasun profesional edo teknikoari dagokienez».

90. artikulua, berriz, zerbitzu-kontratuak kaudimen tekniko edo profesionalari buruzkoa da (tipologia horretan soilik izango luke zentzua eta izango litzateke legezkora genero-arloko kaudimen espezifiko bat eskatzea, uste baitugu ez litzatekeela egokia obra- edo hornidura-kontratuen kasuan). 90.1 artikulua kaudimen tekniko edo profesionala egiaztatzeke bitartekoak adierazten ditu; hona batzuk nabarmendurik eta laburturik:

- ♦ Kontratuaren xede diren zerbitzu edo lanen izaera bera edo antzekoa duten eta azken hiru urteetan egin diren lan edo zerbitzu nagusien zerrenda.
- ♦ Enpresaburuen, zuzendarien eta kontratua egikaritzearen ardura duten pertsonen titulu akademikoak eta profesionalak.
- ♦ Azkeneko hiru urteetan enpresak urtean batez beste izandako langileei buruzko adierazpena.
- ♦ Lanak egiteko edo prestazioak gauzatzeko eskura izango dituen makineria, material eta teknikari-taldea zehazten dituen adierazpena.

Bereziki interesatzen zaigu nola arautzen den SPKLko 90.3 artikuluan, arlo sozialeko kaudimen teknikoak:

3. Arlo sozialean, hurbiltasun-zerbitzuak emateko arloan edo antzeko beste batzuetan gaitasun berariazkoak eduki behar badira kontratuaren objektua betetzeko, arlo horietan esperientzia zehatza, ezagutzak eta bitartekoak edukitzea eskatuko da kaudimen tekniko edo profesionaleko baldintza gisa, eta hori artikulua honen 1. apartatuan ezarritako bitartekoekin egiaztatu beharko da.

Kontzeptua argia eta logikoa da: genero-ikuspegia duten kaudimen betekizunak ezin daitezke izaera orokorrean gehitu kontratu guztietara; aldiz, kontratuaren xedeak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko gaitasun espezifikoak eskatzen dituenean soilik egin beharko da hori.

Adibide batekin azalduko dugu: kontratu batean (garbiketa-zerbitzu bat, lorezaintzakoa edo telelaguntzakoa), hizkera inklusibo edo berdintasunezkoa baloratzen edo exijitzen duen adjudikazio-irizpide bat edo egikaritze-baldintza bat –edo langileen % 50 emakumeak izatea– ezartzen dugun kasuan ere, bistakoa da ez dagoela berdintasun-arloko ibilbide edo esperientzia jakin bat eskatzerik, ez-eta kontratua egikaritzeko duten langileek genero-berdintasunari buruzko titulazio espezifikoak izaterik ere. Eta arrazoiak da kontratu hori ongi egikaritzeko, baita aipatutako berdintasun-klausulen arabera ere, ez dela beharrezkoa ibilbide jakin bat edo arloan prestakuntza espezifikoak izatea.

Aitzitik, lizitazioa berdintasuneko udal ordenantza bat idazteko bada, edo genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei arreta psiko-soziala emango dien zerbitzurako, kasu horietan guztiz egokia izango da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan esperientzia egiaztatua eskatzea, edota lantalde teknikoak gaiari buruzko gutxienezko prestakuntza bat izatea. Kasu horietarako, ondorengo klausula hau proposatzen da.

APLIKAZIO PROPOSAMENA. KAUDIMEN TEKNIKOAREN KLAUSULA EREDUA.

Iritzirik kontratuko prestazioak gaitasun espezifikoak eskatzen dituela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, kaudimen tekniko edo profesionaleko baldintza modura exijitzen dira aipatutako gaiari buruzko esperientzia, ezagutzak eta bitarteko teknikoak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko kaudimen teknikoak eta profesionalak ondorengo bitarteko hauetako baten edo batzuen bidez egiaztatu beharko da:

- Enpresa, pertsona edo erakundearen esperientzia eta ibilbide egiaztatua emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriaren arloan, azkeneko hiru urteetan kontratuaren xedearen antzeko izaera eta zenbatekoa duten zerbitzu edo lan nagusien zerrendaren bitartez; horretarako gutxienez x lan egiaztatu beharko dira eta xxx euroko gutxienezko fakturazioa lan horientatik.
- Talde teknikoaren trebakuntza emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriaren arloan, kontratuaren egikaritzan berariaz parte hartuko duten pertsonak adierazi beharko direlarik, generoaren arloan dituzten titulazioak, prestakuntza eta esperientzia espezifikoak barne, eta egiaztatu beharko da gutxienez x pertsonak xxx orduko gutxienezko prestakuntza dutela genero-berdintasunaren alorrean.

INSTRUCCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE Y SOSTENIBLE DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

3.5. SOLVENCIA TÉCNICA

3.5.1. De carácter social

La exigencia de capacidad técnica social se realizará de forma motivada y en condiciones de transparencia, justificándose en el expediente e indicando en el pliego de condiciones los criterios objetivos que se utilizarán para la admisión, así como el nivel de capacidades específicas requeridas.

Para aquellos contratos que se refieren a una prestación general, cuya realización ha de llevarse a cabo integrando la perspectiva de género, se requerirá uno o varios de los siguientes aspectos en función del servicio a contratar, cuando la formación, experiencia o capacitación en materia de igualdad resulten necesarias para la correcta ejecución del contrato y resulte proporcionado y justificado:

- a) Experiencia y trayectoria de la empresa en materia de igualdad, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto de contrato realizado en los últimos 3 años.
- b) Capacidad del equipo técnico implicado en el contrato en materia de igualdad, señalando titulación, formación y experiencia específica.

Gasteizko Udalaren kontratazio sozialki arduratsu eta jasangarrirako jarraibidea.
Genero-ikuspegia duten kaudimen teknikorako irizpideak aditzera ematea.

5. ESLEIPEN IRIZPIDEAK

5.1. KONTZEPTUA, ARAUDIA ETA ANALISIA

Esleipen-irizpideak elementu giltzarria dira kontratazio-prozeduraren barruan, izan ere, enpresa lizitatzailleen proposamenak ebaluatzea baitakarte beraiekin (alderdi sozialak eta generokoak barne), eta, ondorioz, kontratua esleituko zaio eskaintza onenari.

Berriro azpimarratu nahi dugu ebaluazio fasea baino ere garrantzitsuagoa dela alde zuzeneko urratsa, klausula administratiboen pleguak idazteko momentuan, adjudikazio-irizpide egokienak hautatu, zehaztu, idatzi eta haztatu behar direnekoa, ase beharrezko premien, berdintasun-arloan proposatutako helburuen eta kontratuaren ezaugarrien arabera (jarduera-sektorea, prezioa, epea, beharko den eskulana eta haren kualifikazioa, ehun sozio-ekonomikoa, eta abar).

Kontratu publikoei buruzko lege berriak oso berrikuntza interesgarriak dakartza esleipen-irizpideei dagokienez; horregatik erabaki dugu apartatu garrantzizkoenak hona ekartzea (letra lodiak gureak dira):

145. artikulua Kontratua adjudikatzeko baldintzak eta irizpide motak.

1. Kontratua adjudikatzeko, adjudikazio-irizpide ugari erabiliko dira, *kalitate-prezio erlazio onenean* oinarrituta.

Espedientean aldez aurretik justifikatuta, kostu-eraginkortasun erlazio onenari erantzuten dion planteamendu batean oinarritutako irizpideen arabera adjudikatu ahalko dira kontratuak, prezioan edo kostuan oinarrituta; esate baterako, 148. artikuluen arabera bizi-zikloaren kostuaren kalkulua erabiliz.

2. Kalitate-prezio erlazorik onena irizpide ekonomiko eta kualitatiboan arabera ebaluatuko da.

Kalitate-prezio erlazio onena ebaluatzeko kontratazio-organoak ezartzen dituen irizpide kualitatiboek ingurumen-alderdiak edo alderdi sozialak jaso ahalko dituzte, kontratuaren objektuari lotutakoak, artikuluko honen 6. apartatuan ezarritako moduan; **honako hauek izan ahalko dira, besteak beste:**

1.a Kalitatea –balio teknikoa barne–, ezaugarri estetiko eta funtzionalak, irisgarritasuna, diseinu unibertsala edo erabiltzaile guztientzako diseinua, ezaugarri sozialak, ingurumen-arlokoak edo berritzaileak, eta merkaturatzea eta haren baldintzak.

Ingurumen-baldintzak, besteak beste, honako hauei buruzkoak izan ahalko dira: berotegi-efektuko gasen jaulkipena gutxitzea, aurrezpen eta efizientzia energetikoko neurriak erabiltzea eta kontratua egikaritzean iturri berriztagarrietatik datorren energia erabiltzea, eta kontratua egikaritzeak uki ditzakeen baliabide naturalei eustea edo haiek hobetzea.

Kontratuaren ezaugarri sozialak, besteak beste, honako xede hauei buruzkoak izango dira: desgaitasuna duten pertsonen, beharrean dauden pertsonen edo talde ahuletako kideen gizarteratzea sustatzea kontratua egikaritzeko aukeratutako pertsonen artean, eta, oro har, desgaitasuna duten pertsonen edo gizarte-bazterketaren egoeran edo horretarako arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea eta laneratzea; enplegu-zentro bereziekin eta laneratze-enpresekin azpikontratatzea; **kontratua egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; emakumeen kontratazioa sustatzea; lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea; lan-eta soldata-baldintzak hobetzea; enpleguaren egonkortasuna; kontratua egikaritzeko pertsona kopuru handiena kontratatzea; prestakuntza eta osasunaren eta laneko segurtasunaren babesa; irizpide etikoak eta erantzukizun sozialekoak aplikatzea kontratuaren prestazioan; edo kontratua egikaritzen den bitartean merkataritza ekitati-**

boan oinarritutako produktuen hornidurari edo erabilerari buruzko irizpideak erabiltzea.

2.a Kontratuak egikaritu behar duten eta hari atxikita dauden langileen antolaketa, kualifikazioa eta esperientzia, baldin eta langile horien kalitateak eragin nabarmena izan badezake hobeki egikaritzeko.

...

6. Honako kasu honetan egongo da loturik adjudikazio-irizpide bat kontratuaren objektuarekin: adjudikazio-irizpidea kontratu horren indarrez eman behar diren prestazioei dagokienean edo haiek integratzen dituenean, edozein alderditan eta bizi-zikloko edozein etapatan, horren barnean direla honako prozesu hauetan esku hartzen duten faktoreak:

a) obren, horniduren edo zerbitzuen produkzio-, prestazio-edo merkaturatze-prozesu zehatzean parte hartzen duten faktoreak, erreferentzia berezia eginez ingurumenaren eta gizartearen ikuspuntutik jasangarriak eta zuzenak diren produkzio-, prestazio-edo merkaturatze-moduei;

b) edo bizi-zikloaren beste etapa bateko prozesu zehatzean parte hartzen duten faktoreak, baita faktore horiek substantzia materialaren zati bat ez direnean ere.

Adjudikazio-irizpideak ez ezik, SPKLren 147. artikuluan arautzen diren berdinketak hausteko irizpideak ere aipatu nahi ditugu hemen.

147. artikulua Berdinketa hausteko irizpideak.

1. Kontratazio-organoek administrazio-klausula partikularren agirietan adjudikazio-irizpide zehatzak ezarri ahalko dituzte berdinketa ebazteko, adjudikazio-irizpideak aplikatu ondoren bi eskaintzaren edo gehiagoren artean berdinketa gertatzen den kasuetan.

Berdinketa ebazteko adjudikazio-irizpide berariazko horiek kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute, eta honako hauei buruzkoak izango dira:

a) Eskaintzak aurkezteko epea amaitzen denean beren plantillan araudiak ezartzen duenaz gorako langile desgaituen ehunekoa duten enpresek aurkeztutako proposamenak.

Kasu horretan, enpresa lizitatzailerik batzuen artean berdinketa gertatzen bada proposamenik onuragarrienari dagokionez, eta horiek guztiek desgaitasunen bat duten langileak badituzte plantillan araudiak ezartzen duen baino proportzio handiagoan, plantillan desgaitasunen bat duten langile finkoen ehuneko handiena duen lizitatzailerik izango du lehentasuna kontratuak adjudikatzean.

b) Laneratze-enpresen araubideari buruzko abenduaren 13ko 44/2007 Legean araututako laneratze-enpresek aurkeztutako proposamenak; laneratze-enpresatzat hartzeko, araudi horretan ezarritako baldintzak bete behar dituzte enpresek.

c) Izaera soziala edo laguntzazkoa duten prestazioei buruzko kontratuak adjudikatzeari dagokionez, irabazi-asmorik gabeko erakundeek nortasun juridikoa dutela aurkeztutako proposamenak; erakunde horien helburuak edo jardunak, betiere, zerikusi zuzena eduki behar du kontratuaren objektuarekin, estatutuen edo sorrerako araudiaren arabera, eta erakundeek dagokien erregistro ofizialean erregistratuta egon behar dute.

d) Bidezko merkataritzako antolakunde moduan aitortuta dauden erakundeen eskaintzak, bidezko merkataritzaren hautabidea duten produktuak objektutat dauzkaten kontratuak adjudikatzekoak.

e) Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren aldeko gizar-te-eta lan-arloetako neurriak biltzen dituzten proposamenak, eskaintzak aurkezteko epearen mugaeguna baino lehen enpresek aurkeztutakoak.

Berdinketa ebazteko irizpideak egiaztatzeko dokumentazioa, apartatu hone-tan aipatzen dena, berdinketa gertatzen den unean aurkeztuko dute lizitatzai-leek, eta ez hori gertatu baino lehenago.

2. Aurreko apartatuak aipatzen duen baldintza-agirietako aurreikuspena fal-ta denean, honako irizpide sozial hauek aplikatuz ebatziko da berdinketa, baldin eta kontratua adjudikatzeko irizpideak aplikatu ondoren zenbait es-kaintzaren artean berdinketa gertatzen bada, eta, betiere, eskaintzak aurkez-teko epea amaitzeko unea kontuan hartuta eta hurrenkera honetan aplikatuz:

a) Enpresetako plantilletatik desgaitasuna duten edo gizarte-bazterketako egoeran dauden langileen ehuneko handiena duena; berdinketa gertatuz gero, plantillan langile desgaitu gehien duena edo plantillan inklusio-neu-rien bidez langile gehien duena.

b) Plantillan aldi baterako kontratuen ehuneko txikiena duen enpresa.

c) Plantillan emakume enplegatuen ehuneko handiena duen enpresa.

d) Zozketa, aurreko irizpideak aplikatuta berdinketa ebatzi ez bada.

Berdinketa hausteko irizpideak ia salbuespen izaeraz aplikatzen dira, hau da, propo-samenak baloratzeko fasean bi proposamen edo gehiagok puntuazio berdina jasotzen duten kasuan soilik. Kontratazioaren esparruan oso gutxitan gertatzen den kasua da; horregatik ez du merezi honetan gehiegi luzatzea; hori bai, esan behar da berdintasuna-rekin erlazioa duten irizpideak berdinketa hausteko bosgarren aukera direla lehenengo puntuan, eta berdinketa hausteko arauak aplikatzeko hirugarren irizpidea direla aipa-tutako 147. artikulua-ren lehen puntuko irizpideetatik bakar bat ere berariaz adierazi ez duten baldintza-agirien kasuan.

Adjudikazio-irizpideetan zentratzea interesatzen zaigu. Beraz, adjudikazio-irizpideen erregulazio berriaren hedadura eta dakartzan berrikuntza garrantzitsuak kontuan har-tuta, komeni zaigu laburpen txiki bat egitea kontzeptuak finkatzeko eta balizko zalantza juridikoak argitzeko:

1. **Arlo sozialeko (eta generoko) adjudikazio-irizpideek legezkotasun osoa eta adierazia dute SPKLko 145. artikulua bitartez.** Jada ez dago eztabaidarako tokirik, ez mugatze eta interpretazio posiblerik ere.
2. **Gai sozialen inguruko zerrenda luze eta ireki bat ezarri da eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotura duten hainbat irizpide jasotzen dira** («kontratua egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; emakumeen kontratazioa sustatzea; lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea»).
3. «Kontratuaren xedearekiko zuzeneko lotura» exijitzea aldatu egin da, orain lotura hori kontratuaren prestazioarekin berarekin ezarri behar da. Horrela, 145.6 artikulua arautzen du erlazionatuta dagoela (eta baliozkoa dela) kontratuko prestazioan txertaturik dagoen edozein gai, edozein alderditan, eta bizi-zikloaren zeinahi etapatan, ekoizpen-prozesu espezifikoan, edota ekoizpen edo merkaturatze moduei dagokienean. Lagunarteko hizkeran esanda: prestazio bat gauzatzeko modua kontratuaren xedearen parte da, eta, hortaz, baloratu ahal izango da kontratua plantilla parekide batekin, erantzukizuneko postuetan emakumeak direla edo kontziliazio-neurriekin egikarituko den.
4. «Eskaintza **ekonomikoki onuragarrienaren**» kontzeptua **gainditu eta, haren ordeiz, «kalitate-prezio erlazio onena» nagusitu da.** Horrela, beste interpretazio murriztaile batzuk eragozten dira, aurreko arau-esparruan argudiatzen baitzen irizpide sozialek (eta generokoek) eskaintza ekonomikoki mesedegarriena inplikatu behar zutela. Adibidez, hizkera ez-sexista baten erabilpena baloratu nahi bazen, exijitzen zen irizpide hori ekonomikoki abantailatsua – eta neurgarria – izan zedila administrazio kontratatzailearentzat. Berriro diogu doktrina-argudio horiek iraganeko kontuak direla jada eta legeria berriak bere egin duela kalitate-prezio kontzeptua, hau da, kalitatea termino sozialetan ere neurtu behar dela eta ez ekonomikoetan soilik.
5. **Irizpide objektiboak vs irizpide subjektiboak.** Azkenik, klausula-ereduei heldu aurretik, batzuen eta besteen arteko aldeak azaldu nahi ditugu, eta arrazoiz egindako hautespenen berri eman, zifra, ehuneko edo eskaletan oinarritutako irizpide objektiboak barne direla:
 - SPKLk (146.2 artikulua) honako hau xedatzen du: «Adjudikazio-irizpide ugari erabiltzen direnean, haiek aukeratzeko, lehentasuna emango zaie, ahal dela, baldintza-agirietan ezarritako formulen aplikazio hutsez lortzen diren zifra edo ehunekoen bidez kontratuaren objektuan balora daitezkeen ezaugarriei buruzkoak direnei».
 - Ez dago zalantzarik irizpide subjektiboak edo balio-judizioen mende daudenak besteak bezain legezkoak eta baliozkoak direla. Hala eta guztiz ere, ondoren planteatzen ditugun klausula-proposamenak irizpide objektiboetara mugatzen dira, pisuzko arrazoi bategatik: berorien inplementazioa erraztea.

Ez da, inondik ere, garrantzi gutxiko gaia; praktikak erakusten digu irizpide objektiboak aintzat hartzea arrakasta-faktore absolutua dela kontratazio-organoei berdintasunerako klausulak sar ditzaten. Irizpide objektibo-

kin irekitasun handiagoa erakutsiko dute eta errezelo gutxiago. Eta ez da harritzekoa, horrela helegiteak eragozten baitira, alderdikierarik eza bermatzearekin batera; gainera haien lana errazten du, ez baita beharrezkoa berdintasun-arloko ezagutza espezializaturik izatea, automatikoki ebaluatuko diren neurrian.

Adibide batekin azalduko dugu: jo dezagun 1 eta 5 puntu arteko urkilarekin baloratzen ditugula kontratua egikaritzean kontziliazio-neurriak aplikatzen dituzten enpresak. Irizpidea balio-judizio bati lotua dago; beraz, behartuak daude aztertzea zenbat neurri proposatzen diren eta zein den haietako bakoitzaren kalitatea eta eragina. Kontratazio teknikaen tokian jartzen bagara, pentsatu behar genuke irizpide horrek arazoak sortuko dizkietela: ba al dute ezagutzarik proposatzen diren kontziliazio-neurriak ebaluatze-ko? Ez. Bermatzen al da ebaluazioa bidezkoa izango dela eta inork ez duela helegiterik jarriko? Ez. Nola justifikatuko dute txostenean enpresa bati puntu bat eman diotela eta beste bati bost? Oso zaila.

Komenigarriagoa da irizpide hori objektibo egitea, adieraziz, adibidez, puntu 1 emango dutela (5 gehienera) lizitatzailerak kontratua gauzatuko duten langileentzat diseinatu eta aplikatuko duela hitz ematen duen kontziliazio-neurri bakoitzeko. Eta bermeak gehituko ditugu, adibidez, berdintasunean espezializatutako prestakuntza duen pertsona batek diseina ditzala, edo egiazta dadila langileen parte-hartzea haien elaborazioan eta onarpe-nean, edo aurkez dadila ebaluazio-txosten bat, edo pertsona kopuru jakin batek jaso ditzala onurak.

Hitz gutxitan esanda, irizpide objektiboekin aliantzak lortuko ditugu, eta kontratazio publikoan berdintasunerako klausulen aplikazioa zabaltzea erraztuko dugu. Arrazoi horregatik, guk proposatuko ditugun eta plegueta-
ra gehitu ahalko diren adjudikazio-irizpide guztiak objektiboak izango dira, haien ebaluazioa eta ondorengo egiaztatzea errazteko xedearekin.

5.2. APLIKAZIO PROPOSAMENA: METODOLOGIA

Berdintasunerako klausulen erduei heldu aurretik, haiek hautatzeko eta aplikatzeko orduan, ondorengo metodologia hau aintzat hartzea proposatzen eta gomendatzen dugu:

1. Lehenik, kontratuaren alde aurreko azterketa egin beharko da: balio zenbatetsia, ezaugarriak, egikaritzeko epea, merkatuko eskaintza, kontratatuko den sektorearen gizarte-erantzukizun maila, aplikatzekoa den hitzarmena, langileen subrogazioa, eta zenbat langile eta zer kualifikaziotakoak beharko diren kontratua gauzatzeko.
2. Bigarrenez, kontratuaren xederako eta aurrez aipatutako ezaugarrietarako egokienak diren irizpideak eta azpi-irizpideak hautatu beharko dira: emakumeen kontratazio orokorra, erantzukizuneko lanpostuetarako emakumeak kontratatzea, kontziliazio-neurriak, eta abar.

3. Hirugarrenez, puntuazio edo haztaren espezifiko bat ezarri beharko da irizpide edo azpi-irizpide bakoitzerako. Kontratu batzuetan puntu 1 izendatzea komeniko da, eta beste batzuetan 15 puntu.
4. Laugarrenez, aipatutako ezaugarrietara egokitu beharko dira eskalak, zifrak eta zenbakoak. Adibidez, zenbait kontratutan, X puntu ematea komeniko da genero-indarkeriaren biktima den emakume 1 kontratatzeagatik, eta beste batzuetan genero-indarkeriaren biktima diren 3 emakume kontratatzea izango da egokia X puntu lortzeko, eskala bat markatuz 1, 2 edo 3 emakume kontratatzeagatik.
5. Bosgarrenez, baldintza-agirian bertan ezarri beharko da berdintasunerako klausulak egiaz bete diren ebaluatzea ahalbidetuko duen egiaztatze sistema. Horretarako, sistema eraginkor eta bermatzaile bat eskaintzen da, gardentasuna eta tratu-berdintasuna ematen dituen, eta mezu argia igortzen die lizitatzailerei aditzera emanez hartutako obligazioak eta konpromisoak bete beharko dituztela eta, bereziki, lana errazten die kontratazioarako organoei eta teknikariei. Horretarako, klausula bakoitza egiaztatzaile espezifiko batekin lotzen da, zeinaren testua pleguan jaso beharko den eta kontrol eta egiaztatze apartatuan aurkituko dugun.

5.3. APLIKAZIO PROPOSAMENA: KLAUSULAK

1. AI EMAKUMEEN KONTRAZIOA KONTRATUA EGIKARITZEKO.

1.1 AI Emakumeen kontratazioagatik:

X punturekin baloratuko da kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, EUSTATen Biztanleria Aktiboaren azkeneko Inkestan (...)ren sektorean, sexua-ren eta jardura-adarraren arabera jasotako batez besteko ehunekoa baino gutxienez 15 puntu gehiagoko emakumeen proportzioa enplegatze konpromisoa, erreferentzia gisa kontratuaren formalizazio-data harturik.

Ordezko aukera: kopuru jakin baten kontratazioaren balorazioa. X punturekin baloratuko da kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, X emakume enplegatze konpromisoa.

Ordezko aukera: emakume kopuru zehatz baten kontratazioa eta eskala bidezko balorazioa. Adibidez, 3 punturekin baloratuko da kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, emakume 1 enplegatze konpromisoa, 6 punturekin 2 emakume enplegatzekoa, eta 9 punturekin 3 emakume enplegatzekoa.

1.2AI Emakumeak kontratatzeagatik erantzukizuneko edo gerentziako lanpostuetan:

X punturekin baloratuko da kontratua egikaritzeko eta hark irauten duen bitartean, erantzukizuneko, gerentziako edo kualifikatutako lanpostuetan enplegatzen dituen pertsonen % 50, gutxienez, emakumezkoak izateko konpromisoa.

Ordezko aukera: kopuru jakin baten kontratazioaren balorazioa (eskalarekin edo gabe). X punturekin baloratuko da kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen

bitartean, X emakume enplegatzeko konpromisoa erantzukizun, gerentzia edo kualifikatutako lanpostuetan.

1.3 AI Emakumeak kontratatzeagatik kontratazio berri guztietan (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatatu beharrik ez balu kontratua egikaritzen hasteko momentuan, X punturekin baloratuko da enpresak kontratuaren prestazioa betetzeko egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatzeko konpromisoa hartzea.

Ordezko klausula edo osagarria: gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuetako kontratazio berrietan emakumeak enplegatzearen balorazioa.

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatatu beharrik ez balu kontratua egikaritzen hasteko momentuan, X punturekin baloratuko da enpresak egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatzeko konpromisoa hartzea, gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuei dagokienez.

1.4 AI Gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen kontratazioa:

X punturekin baloratuko dira kontratua egikarituko duen plantillan lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten X emakume enplegatzeko eta kontratuak irauten duen bitartean haien kontratazioari eusteko konpromisoa hartzen duten enpresa edo erakunde lizitatzailerak.

Modu osagarrian: emakumeen kolektibo espezifiko bat ezar daiteke jo-puntu gisa. Jar-duera-sektorearen, behar den kualifikazioaren, enplegatuko diren pertsonen profilaren eta administrazio bakoitzak dituen enplegu- edo gizarteratze-programen inplikazioaren arabera egin beharko da hori. Edonola ere, beharrezkoa da profila modu objektiboan zehaztea, adibidez:

- ♦ % 33ko edo gehiagoko desgaitasun ziurtagiria duten emakumeak.
- ♦ Errenta bermatua edo gutxieneko gizarteratze-errenta jasotzen duten emakumeak.
- ♦ Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.
- ♦ Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera

2. AI KONTRATUA EGIKARITZEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA HOBETZEKO EKINTZAK AURRERA ERAMATEAGATIK.

X puntura arte baloratuko da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ondorengo hobekuntza-ekintzaren bat edo gehiago aurrera eramateko enpresak hartutako konpromisoa. X puntu emango dira ondorengo ekintza hauetako bakoitza aplikatu edo garatzeko konpromisoagatik:

2.1 AI Enpresan, plantillan edo kontratuko prestazioaren onuradunen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoerari buruzko diagnostiko edo azterketa bat egin eta aurkezteko konpromisoagatik.

2.2 AI Kontratua egikaritzen duen plantillari, urtean, gutxienez, berdintasunaren arloan, X orduko prestakuntza emateko konpromisoagatik; prestakuntza hori organismo ofizial edo baimendu batek ziurtatu beharko du.

2.3 AI Berdintasun-arloko arduradun gisa, plantillako pertsona bat izendatzeagatik edo berdintasuneko teknikari bat kontratatzeagatik.

2.4 AI Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako laneko jazarpena, edo kontratuko prestazioaren onuradunen edo erabiltzaileen aurkako sexu-jazarpena eta/edo indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko eta aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak onartu eta zabaltzeagatik.

2.5 AI Enpresan hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu eta zabaltzeagatik. Horren arabera, kontratua betearazteko aldian sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan sexismorik gabeko hizkera erabiliko da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestuko dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatuko dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna bultzatzen direla.

2.6 AI Kontratua egikaritzen duten langileentzat edo haren erabiltzaile edo onuradun diren pertsonentzat norberaren, laneko eta familiako bizitzarako kontziliazio-neurriak diseinatu, ezarri eta aplikatzeagatik, betiere lehengoak hobetzen badituzte. X punturekin baloratuko da ondorengo neurrietako bakoitzaren aplikazioa, eta proposamen teknikoan zehaztu beharko da onuradunen kopurua, sexuaren arabera bereizita; baita neurri bakoitzerako izendatutako aurrekontua ere:

1. Indarrean dagoen lege-araudian ezarritako baimenak, lizentziak edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.
2. Lanaldia edo laneko ordutegia, edo telelaneko sistemak malgutzea eta/edo egokitzea.
3. Kontziliazioari laguntzeko zerbitzuak (adingabeen edo mendeko pertsonen arreta errazten duten dispositibo propioak, pribatuak edo gizarte-erkidego mailakoak; zerbitzu-txekea; jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak).
4. Zehaztu beharreko beste batzuk.

2.7 AI Kontratua egikarituko duen plantillari lan-arloko hobekuntzak aplikatzeko konpromisoagatik. Horretarako, beren proposamen teknikoan, ondorengo gai hauek zehazten eta sexuaren arabera bereizita kuantifikatzen dituzten enpresak baloratuko dira:

1. Langileen Estatutuan, sektore eta lurraldeko hitzarmen kolektiboan –edota enpresakoan– xedatutakoa gaingiditzen duten lan- eta soldata-baldintzen hobekuntzak kontratua egikarituko duten langileei aplikatzeko konpromisoa hartzen duena.

2. Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea.
3. Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzea.
4. Genero-ikuspegia duten eta sexuaren arabera bereizitako ezaugarrietara ego-
kitutako laneko osasunaren eta arriskuen prebentziorako ekintzak diseinatu
eta gauzatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5.4, 26.2 eta 26.4
artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

**2.8 AI Kontratuko prestazioa genero-ikuspegiarekin diseinatu eta ebaluatzeko konpro-
misoagatik:**

1. Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea, proiektu-
tuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurreikusitako jardueretan.
2. Proiektua gauzatzen ari den bitartean eta zeharkakotasunez, emakumeen eta
gizonen egoera, beharrian, interes, asmo eta problema espezifikoak barnean
hartzea, batzuen eta besteen arteko desberdintasunak, eta, bereziki, diskrimi-
nazio anizkoitza jasaten duten emakumeen egoera kontuan harturik.
3. Kontratazioak jarduketaren onuradun diren pertsonengan edo hura egika-
rituko duten langileengan izango duen genero-inpaktuari buruzko txosten
bat aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu banakatuak eta aplikatutako
berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzea ahalbidetuko duten adie-
razleak aurkeztu beharko dira.

3. AI ENPRESAREKIN EDO ERAKUNDE LIZITATZAILEAREKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK.

X puntura arte baloratuko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zeriku-
sia duten enpresa edo erakunde lizitatzaillearen ondorengo alderdi hauek.

**3.1 AI Kontratua egikarrituko duten langileek emakumeen eta gizonen berdintasun-ar-
loan duten kualifikazioagatik eta esperientziagatik:**

- ♦ X puntu emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan 150 orduko gutxieneko
prestakuntza egiaztatuta izanik kontratuaren egikaritzan parte hartuko duen
pertsonako.
- ♦ X puntu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zuzeneko lotura
duten lanetan gutxienez hiru urteko lan-esperientzia egiaztatuta izanik kontra-
tuaren egikaritzan parte hartuko duen pertsonako.

**3.2 AI X puntu kontratua egikarrituko duen plantillari emakumeen eta gizonen berdint-
tasun eragingarrirako neurri espezifikoak aurreikusten dituen enpresa-hitzarmena pres-
tatu eta aplikatzeagatik.**

**3.3 AI X puntu, kontratua egikaritzean, emakumeen eta gizonen berdintasun-arloko
ziurtagiri edo egiaztagiriko bat prestatu eta aplikatzeagatik, eta esandako ziurtagiria lortze-
ko eskatzen diren neurriak eta jarduketak kontratua egikarrituko duen plantillari apli-
katzeko konpromisoa hartzen badute.**

Ondore horretarako, baliozkotzat hartuko dira Administrazio Publikoek berdintasunaren arloan emandako enpresa-bereizgarriak, hala nola Emakunde-Eusko Jaurlaritzaren «Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde» izendapena edo Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioaren «Berdintasuna enpresan» izenekoak. Onargarriak izango dira aipatutako horien baliokide diren beste zeinahi ere.

4. AI PRESTAZIOAREN ONURADUNEKIN EDO ERABILTZAILEKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK.

X puntura arte baloratuko dira prestazioaren erabiltzaile edo onuradunen artean emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten enpresa edo erakunde lizitatzaileraren ondorengo alderdi hauek.

4.1 AI Konpromisoa hartzeagatik kontratuaren onuradun edo erabiltzaileen artean emakumeen kopurua ez dela gutxitzkoaren % 50 baino gutxiago izango, edo, kasua hala denean, dagokion jarduera-esparruan haiek duten presentziaren ehunekoa baino.

4.2 AI Kontratuaren prestazioa amaitzean, aipatu prestazioaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsonen buruzko txosten bat –sexuaren arabera bereizitako datuekin– aurkezteko konpromisoagatik.

5.4. ADIBIDEAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK

GUIA PARA LA INCORPORACION DE CLAUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, ETICAS, LABORALES, LINGÜISTICAS Y DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA/SAN SEBASTIAN

II.2. Criterios de igualdad:

“Se otorgarán X puntos al licitador que se comprometa a emplear en la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad y el resto de licitadores obtendrán una puntuación proporcional.”

“Se valorará con X puntos las medidas concretas de conciliación familiar que el licitador se compromete a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato.”

“Se valorará con X puntos la incorporación por parte del licitador en su propuesta de un Plan de Igualdad específico que se aplicará en la ejecución del contrato y que detalle sus políticas de acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.”

INSTRUCCIÓN SOBRE INCLUSION DE CLAUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, LINGÜÍSTICAS, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DERIVADAS DE OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONTRATACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE GALDAKAO.

2. Criterios para la igualdad de mujeres y hombres:

En la valoración de la integración de la perspectiva de género de la propuesta presentada por la empresa licitadora, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados, valorándose cada uno de ellos, máximo, en un 5% del total:

a) Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:

- Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato.
- Número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato.
- Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

b) Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:

- Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias de la prestación contractual.
- Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o socio comunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

6. KONTRATUA EGIKARITZEKO BALDINTZA BEREZIAK

6.1. KONTZEPTUA, ARAUDIA ETA ANALISIA

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 9/2017 Legearen 202. artikuluan daude araututa:

202. artikulua Izaera sozial, etiko edo ingurumenekoa duten kontratuak edo bestelako izaera duten kontratuak egikaritzeko baldintza bereziak.

1. Kontratazio-organoek zilegi izango dute baldintza bereziak ezartzea kontratua egikaritzeko, baldin eta baldintza horiek lotuta badaude kontratuaren objektuarekin 145. artikuluan xedatutakoaren ildotik, ez badira zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarri badira eta hala lizitazio-iragarkian nola baldintza-agirietan adierazten badira.

Beti ere, nahitaezkoa izango da hurrengo apartatuan zerrendatzen diren exekuzio-baldintza berezietako bat gutxienez ere ezartzea administrazio-klausula partikularren agirian.

2. Exekuzio-baldintza horiek, bereziki, kontsiderazio ekonomikoei buruzkoak, berrikuntzari edo ingurumenari lotuak edo kontsiderazio sozialei buruzkoak izan ahalko dira.

...

Kontsiderazio sozialak nahiz enpleguari buruzkoak, besteak beste, honako helburu hauetakoren batekin ezarri ahalko dira: desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazio Batuen Konbentzioan aitorturiko eskubideak gauzatzea; legeria nazionalak exijitzen duen baino desgaitu kopuru handiagoa kontratatzea; lan-merkatuan txertatzeko zailtasun bereziak dauzkaten pertsonen enplegua sustatzea laneratze-enpresen bitartez, batez ere desgaitasuna duten edo gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden pertsonena; merkatu horretan gizonen eta emakumeen arteko desberdinkeriak ezabatzea, lanean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten neurrien aplikazioa erraztuz; emakumeek lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izan dezaten erraztea, bai eta lanaren eta familiaren uztartzea erraztea ere; langabezia borrokatzea, batez ere gazteena, emakumeena eta iraupen luzekoa; lantokian prestakuntza eman dadin sustatzea; lantokian segurtasuna eta osasunaren babesa bermatzea, bai eta aplikatu beharreko hitzarmen kolektibo sektorialak eta lurralde-mailakoak betetzen direla bermatzea ere; laneko istripuak saihesteko neurriak hartzea; Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu 145. artikuluan definitzen den enplegu-estrategia koordinatua aipatuz ezartzen diren bestelako helburu batzuk; edo oinarritzeko lan-eskubideen errespetua bermatzea ekoizpen-katean zehar, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzeko konbentzioak bete daitezen exijituz, barnean harturik garapen-bidean dauden herrialdeetako ekoizle txikiei mesede egitearen aldeko kontsiderazioak, haiekin aldekoak di-

tuzten merkataritza-harremanak edukitzekoak, nola baitira ekoizleei gutxieneko prezio bat ordaintzea eta sari bat ematea edo merkataritza-kate osoan gardentasun eta trazabilitate handiagoa egotea.

3. Baldintza-agiriekin zigorrek ezarri ahalko dituzte, 192. artikulua 1. apartatua aurreikusitakoaren arabera, kontratua egikaritzeko baldintza bereziak urratzen direnerako; edo kontratuko funtsezko betebehartzat jo ahalko du baldintza bereziok betetzea, 211. artikulua f) letran ezarritako ondoreetarako. Baldintza horiek ez betetzea ez bada kontratua suntsiarazteko kausatzat tipifikatzen, ez-betetze hori arau-hauste larritzat jo ahalko da baldintza-agirietan, erregelamenduz zehaztutako moduan, 71. artikulua 2. apartatuko c) letran ezarritako ondoreetarako.

4. Kontratuaren parte diren exekuzio-baldintza berezi guztiak orobat exijituko zaizkie kontratua egikaritzeko parte hartzen duten azpikontratista guztiei.

Transkribatutako artikulua araudiaren ikuspuntutik aztertu eta gomendio batzuk egingo ditugu:

- 1. Kontratua egikaritzeko baldintza bereziak egiazko eta baztertu ezinako betebeharrak gisa jasotzen dira;** enpresa lizitatzailerik guztiek onartzen dute hori beren proposamenak aurkeztean, eta enpresa esleipendunak nahitaez bete beharko ditu kontratua gauzatzeko momentuan. Ez dira aldez aurreko betekizun bat, hau da, ez dago haiek egiaztatu beharrik proposamena aurkezteko unean, baina haiek betetzea exijituko da kontratua egikaritzen denean, bistakoa denez, behin adjudikatu ostean eta enpresa esleipendunari soilik.
- 2. Nahitaezkoa da arlo sozial, etiko, ingurumeneko edo beste mota bateko egikaritze-baldintza berezi bat, gutxienez, ezartzea.** Bistakoa denez, gida honen xedea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna den neurrian, esparru horren barruko klausulak proposatuko ditugu, horixe baita, gorago aipatu dugun bezala, lan honen helburua.
- 3. Ez dago zalantzarik emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko egikaritze-baldintza berezien legezkotasunaz; xehetasunez arautua dago eta berariaz bermatzen du kontratu publikoen legeriak.** Berdintasunaren arloan, 202. artikulua ondorengo hauek ezartzen ditu: «lanean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten neurrien aplikazioa erraztuz; emakumeek lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izan dezaten erraztea, bai eta lanaren eta familiaren uztartzea erraztea ere; langabezia borrokatzea, batez ere gaztee-
na, emakumeena eta iraupen luzeak...».
- 4. Adjudikazio-irizpideekin gertatzen den bezala, egikaritze-baldintza bereziak zerrenda luzea eta adibidetzat erabiltzeko modukoa osatzen dute, baina ez itxia edo oro-hartzailea,** hau da, kontratazio-organismoek 202. artikuluan aipatzen direnetatik bestelako hainbat obligazio ezar ditzakete, generoaren arloan.

5. Berriro aipatzen da egikaritze-baldintza bereziek «kontratuaren objektuarekin lotuta» egon behar dutela, baina kontzeptua argitzen du, beste behin ere, eransten duenean: «145. artikuluan xedatutakoaren ildotik». Alegia, berririo diogu ez dela kontratuaren objektuarekiko, CPVrekiko edo tituluarekiko zuzeneko loturarik eskatzen, baizik eta kontratuko prestazioarekin berarekin erlazionatu behar dela: kontratuko prestazioan txertaturik dagoen edozein gairekin, edozein alderditan, haren bizi-zikloaren zeinahi etapatan, baita bere substantzia materialaren parte ez denean ere, ekoizpen-prozesu espezifikoan, edota ekoizpen edo merkaturatze moduak ingurumenaren eta gizartearen ikuspegitik jasangarriak eta bidezkoak izateari dagokionez ere.

6.2. APLIKAZIO PROPOSAMENA: METODOLOGIA

Arautegi berriaren berrikuntzen artean, azpimarratzekoa da SPKLren 202. artikuluko lehen puntuaren bigarren paragrafoan ezartzen dena: **nahitaezkoa da egikaritze-baldintza berezi bat, gutxienez, ezartzea.**

Eta, adjudikazio-irizpideen apartatuan bezalaxe, komenigarria iruditzen zaigu **aplikatzeko metodologia** bat proposatzea:

1. **Ezinbestekoa da, lehenik eta behin, kontratuaren alde zureko azterketa egitea:** balio zenbatetsia, ezaugarriak, egikaritzeko epea, merkaturako eskaintza, kontratatuko den sektorearen gizarte-erantzukizun maila, aplikatzekoa den hitzarmena, langileen subrogazioa, eta zenbat langile eta zer kualifikazio-takoak beharko diren kontratua gauzatzeko.
2. Bigarrenenez, kontratuaren prestaziorako **egokiena den edo egokienak diren gaiak hautatu beharko dira:** emakumeak erantzukizuneko lanpostuetarako kontratatzea, hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzea, datuak sexuaren arabera berezita ematea, kontziliazio-neurriak, eta abar.
3. Hirugarrenenez, **kontratuaren ezaugarrietara egokitu beharko dira zifrak, zenbaitakoak edo ehunekoak.** Kontratu batzuetan egokia eta proportziozkoa izango da kontratua egikaritzeko duen plantillaren % 50 emakumeak izan daitezen behartzea, baina beste batzuetan, sektore bereziki feminizatuak edo maskulinizatuak direnean, % 20 edo % 80 izatea ere exijitu ahal izango da. Nahitaezko izaera dutela kontuan hartuta, irizpide zehur eta progresiboen arabera aplikatu daitezela gomendatzen dugu, baldintza-agirietan ez daitezen ezarri egikaritze-baldintza berezi proportzio gabeak kontratuaren ezaugarriekin edo merkaturatze dagoen eskaintzarekin.

Eta gehiegikeria aholkatzen ez dugun bezala, gauza bera esan daiteke gutxiengitasunaz. Ez litzateke logikoa egikaritze-baldintza berezi berdina ezartzea 5.000 euroko proiektu tekniko bat idazteko kontratu batean, zeinak kualifikazio berezia eskatuko duen eta pertsona batek lan egin beharko duen, lanaldi erdiz, bi hilabeteko epean, eta etxeko etxeko laguntzarako milioi bat euroko kontratu batean, berrogeita hamar pertsonako plantilla beharko duena eta, luzapenak barne, lau urtez iraun lezakeena eta berdintasun politika eragingarriak aplikatzea ahalbidetuko duena.

4. Laugarrenez, berriro diogu **baldintza agiriak berdintasunerako klausulak egiaz bete direla frogatzea ahalbidetuko duen egiaztatze sistema adierazi beharko duela**, eta egiaztatze hori kontratuaren arduradunak gauzatu beharko duela, edota kontratazio-organoak izendatzen duen pertsona fisiko edo juridikoak.

Zirkulua itxi beharra dago, eta horretarako ezinbestekoa da kontratua eraginkortasunez bete dela egiaztatzea. Alferrikakoa izango zaigu generoko klausula bat idaztea eta kontratuan sartzea, baldin eta baldintza-agirian bertan ez badugu zehazten nola eta noiz egiaztatuko duen enpresa esleipendunak behar bezala egikaritu duela, eta zer ondorio eratorriko diren hura ez betetzetik. Horretarako, kontrol eta egiaztapen sistema bat proposatzen dugu, enpresa esleipendunek aurkeztu beharko duten dokumentazio espezifiko eta momentua zehaztuko dira eta klausula bakoitzari dagokion egiaztatzaile espezifiko erraztuko da, zeinaren testua pleguan jaso beharko den –testuaren erredakzioa kontrol eta egiaztapen apartatuan aurkituko dugu–.

5. Azkenik, klausula espezifikoek ekin aurretik, argi utzi nahi dugu **egikaritze-baldintza bereziak (nahitaez konplitu beharrekoak) eta adjudikazio irizpideak (borondatez erabakiko direnak) bateragarriak ez ezik, guztiz sinergikoak direla**.

Kasu batzuetan ez da batzuk ala besteak hautatu beharrik izango, baizik eta biak sartzea izango da gomendagarria; hala, nahitaezko arrazoizko maila bat ezartzea komeniko zaigu, lizitatzailerik gehienek bete lezaketena, eta adjudikazio-irizpideak gehitzeko unean, maila igo daiteke, emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan konpromisoa eta emaitza handiagoa eta hobea eskaintzen dutenek puntuazio handiagoa lor dezaten horregatik.

Adibidez, ezar daiteke obligazio gisa (egikaritze-baldintza) kontratua gauzatzeko emakume bat kontratatzea kualifikazio- edo erantzukizun-postuetan; eta, aldiz, baloratu (adjudikazio-irizpidea) kualifikazio- edo erantzukizun-postuetan bi emakume kontratatze konpromisoa hartzen duten enpresak.

Bateragarritasun horregatik eta, zenbait kasutan, adjudikazio-irizpide gisa eta egikaritze-baldintza modura gai bera agertzea komeni izaten denez, orain proposatzen ditugun klausuletako asko jasota zeuden jada adjudikazio-irizpideen zerrendan, baina ez dago gaizki berriro gogoratzea kontuan eduki beharreko aldeak batzuen eta besteen artean:

- Egikaritze-baldintzak nahitaez bete beharrekoak dira, baina adjudikazio-irizpideak, lizitazio fasean, lizitatzailerik onar ditzakete edo ez (logikoa den bezala, enpresa lizitatzailerik haiek betetzeko konpromisoa hartzen badu, nahitaezkoak bihurtzen dira enpresa esleipendunarentzat).
- Ondorioz, klausulen idazketa ez da bietan berdina izango; adjudikazio-irizpideen kasuan, enpresa lizitatzailerik hartu nahi dituzten konpromisoak baloratuko dira, eta egikaritze-baldintzek, berriz, jokabide jakin bat aurrera eramatera behartuko dute, generoaren alorrean.
- Bi apartatueta gai berbera agertzen den kasuan, betiere kontuan eduki beharko dugu osoko koherentzia egon beharko dela bien artean: egika-

ritze-baldintzak gutxienerako eta nahitaezko maila batean ezarriko ditugu, eta adjudikazio-irizpideek, bien bitartean, aipatutako nahitaezko gutxienerako hori gainditzen duten borondatezko konpromisoak baloratuko dituzte.

6.3. APLIKAZIO PROPOSAMENA: KLAUSULAK

1. EB EMAKUMEEN KONTRATAZIOA KONTRATUA GAUZATZEKO.

1.1 EB Emakumeen kontratazioa:

Enpresa esleipendunak, kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, EUSTATen Biztanleria Aktiboaren azkeneko Inkestan (...)ren sektorean, sexua-
ren eta jarduera-adarraren arabera jasotako batez besteko ehunekoa baino gutxienez 5 puntu gehiagoko emakumeen proportzioa enplegatu beharko du, erreferentzia gisa lizitazio-iragarkiaren argitaratze-data harturik.

Ordezko aukera: emakume kopuru jakin bat kontratatzea behartzea. Enpresa esleipendunak, kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, X emakume enplegatu beharko ditu.

1.2 EB Emakumeak kontratatzea erantzukizuneko edo gerentziako lanpostuetan:

Enpresa esleipendunak, kontratua egikaritzeko eta hark irauten duen bitartean, erantzukizuneko, gerentziako edo kualifikatutako lanpostuei dagokienez, postu horien % 50ean, gutxienez, emakumezkoak enplegatu beharko ditu.

Ordezko aukera: emakume kopuru jakin bat kontratatzeko obligazioa. Enpresa esleipendunak, kontratua egikaritzeko duen plantillan eta hark irauten duen bitartean, X emakume enplegatu beharko ditu erantzukizuneko, gerentziako edo kualifikatutako lanpostuetan.

1.3 EB Emakumeen kontratazioa kontratazio berrietan (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatatu beharrik ez balu kontratua egikaritzen hasteko momentuan, enpresak kontratuaren prestazioa betetzeko egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatatu beharko ditu.

Ordezko klausula edo osagarria: gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuetarako kontratazio berrietan emakumeak enplegatzeko obligazioa.

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatatu beharrik ez balu kontratua egikaritzen hasteko momentuan, enpresak kontratua egikaritzeko egin behar dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatatu beharko ditu, gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuetan.

1.4 EB Gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen kontratazioa:

Enpresa esleipendunak kontratua egikarituko duen plantillan enplegatu beharko ditu lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten X emakume eta kontrataturik mantenduko ditu kontratuak irauten duen bitartean.

Modu osagarrian: emakumeen kolektibo espezifiko bat ezar daiteke jo-puntu gisa. Jar-duera-sektorearen, behar den kualifikazioaren, enplegatuko diren pertsonen profilaren eta administrazio bakoitzak dituen enplegu- edo gizarteratze-programen inplikazioaren arabera egin beharko da hori. Edonola ere, beharrezkoa da profila modu objektiboan zehaztea, adibidez:

- ♦ % 33ko edo gehiagoko desgaitasun ziurtagiria duten emakumeak.
- ♦ Errenta berrmatua edo gutxieneko gizarteratze-errenta jasotzen duten emakumeak.
- ♦ Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.
- ♦ Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera

2. EB KONTRATUA EGIKARITZEAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA HOBETZEKO EKINTZAK AURRERA ERAMATEAGATIK.

Enpresa esleipendunari exijituko zaio, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, ondorengo hobekuntza-ekintzaren bat edo gehiago eraman ditzala aurrera:

2.1 EB Enpresan, plantillan edo kontratuko prestazioaren onuradunen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoerari buruzko diagnostiko edo azterketa bat egitea eta aurkeztea.

2.2 EB Kontratua egikaritzen duen plantillari, urtean, gutxienez, berdintasunaren arloan, X orduko prestakuntza ematea; prestakuntza hori organismo ofizial edo baimendu batek ziurtatu beharko du.

2.3. EB Berdintasun-arloko arduradun gisa, plantillako pertsona bat izendatzea edo berdintasuneko teknikari bat kontratatzea.

2.4 EB Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako laneko jazarpena, edo kontratuko prestazioaren onuradunen edo erabiltzaileen aurkako sexu-jazarpena eta/edo indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko eta aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak onartu eta zabaltzea.

2.5 EB Enpresan hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu eta zabaltzea. Horren arabera, kontratua betearazteko aldiaren sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan sexismoarik gabeko hizkera erabiliko da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestuko dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatuko dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna bultzatzen direla.

2.6 EB Kontratua egikaritzen duten langileentzat edo haren erabiltzaile edo onuradun diren pertsonentzat norberaren, laneko eta familiako bizitzarako kontziliazio-neurriak diseinatu, ezarri eta aplikatzea, betiere lehengoak hobetzen badituzte. Ondore horretarako, hurrengo neurri hauetakoren batean edo batzuetan mamituko da obligazioa, eta pertsona onuradunak sexuaren arabera bereizi beharko dira:

1. Indarrean dagoen lege-araudian ezarritako baimenak, lizentziak edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.
2. Lanaldia edo laneko ordutegia, edo telelaneko sistemak malgutzea eta/edo egokitzea.
3. Kontziliazioari laguntzeko zerbitzuak (adingabeen edo mendeko pertsonen arreta errazten duten dispositibo propioak, pribatuak edo gizarte-erkidego mailakoak; zerbitzu-txekea; jangelak, haurtzaindegia, eguneko zentroak edo ludotekak).
4. Zehaztu beharreko beste batzuk.

2.7 EB Kontratua egikarituko duen plantillari lan-arloko hobekuntzak aplikatzea. Ondore horretarako, hurrengo neurri hauetakoren bat edo batzuk exijitu ahalko dira, eta sexuaren arabera bereizi beharko dira:

1. Langileen Estatutuan, sektore eta lurraldeko hitzarmen kolektiboan –edota enpresakoan– xedatutakoa gaingitzen duten lan- eta soldata-baldintzen hobekuntzak kontratua egikarituko duten langileei aplikatzeko konpromisoa.
2. Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea.
3. Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzea.
4. Genero-ikuspegia duten eta sexuaren arabera bereizitako ezaugarrietara egokitutako laneko osasunaren eta arriskuen prebentziorako ekintzak diseinatu eta gauzatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5.4, 26.2 eta 26.4 artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

2.8. EB Kontratuko prestazioa genero-ikuspegiarekin diseinatzea eta ebaluatzea:

- ♦ Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea, proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurreikusitako jardueretan.
- ♦ Proiektua gauzatzen ari den bitartean eta zeharkakotasunez, emakumeen eta gizonen egoera, beharrian, interes, asmo eta problema espezifikoak barnean hartzea, batzuen eta besteen arteko desberdintasunak, eta, bereziki, diskriminazio anizkoitzia jasaten duten emakumeen egoera kontuan harturik.
- ♦ Kontratazioak jarduketaren onuradun diren pertsonengan edo hura egikarituko duten langileengan izango duen genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkeztea. Horretarako, datu banakatuak eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazleak aurkeztu beharko dira.

3. EB ENPRESAREKIN EDO ERAKUNDE LIZITATZAILEAREKIN LOTURA DUTENAK.

3.1 EB Enpresa esleipendunari exijituko zaio kontratua egikarituko duten langileek ondoren zehazten den kualifikazioa eta esperientzia izan dezatela, emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan:

- Emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan 150 orduko gutxieneko prestakuntza egiaztatua duten X pertsona; prestakuntza hori organismo ofizial edo baimendu batek ziurtatu beharko du.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zuzeneko lotura duten lanetan gutxienez hiru urteko lan-esperientzia egiaztatuta duten X pertsonak parte hartzea kontratuaren egikaritzan.

4. EB PRESTAZIOAREN ONURADUN EDO ERABILTZAILEEKIN LOTURA DUTENAK.

Enpresa esleipendunari, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotura duten ondorengo obligazio eta jarduketaren bat edo gehiago exijituko zaizkio:

4.1 EB Kontratuaren onuradun edo erabiltzaile diren emakumeak ez daitezela guztizkoaren % 50 baino gutxiago izan.

4.2 EB Kontratuaren prestazioa amaitzean, kontratuko prestazioaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsonen buruzko txosten bat –sexuaren arabera bereizitako datuekin– aurkeztu beharko da.

6.4. ADIBIDEAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK

DISPOSICIONES GENERALES

LEHENDAKARITZA

1560

LEY 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

Artículo 4.– Cláusulas sociales en la contratación pública.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir los requerimientos pormenorizados de carácter social sobre el modo de ejecutar el contrato que sean adecuados a sus características, tales como la obligación de dar trabajo a personas desempleadas de larga duración, la organización a cargo del contratista de actividades de formación para personas jóvenes y desempleadas, la adopción de medidas de promoción de la igualdad de género o de medidas de integración de las personas inmigrantes, la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al legalmente establecido, y otros análogos.

Eusko Legebiltzarrak onartutako 3/2016 Legea, apirilaren 7koa, zenbait klausula sozial kontratazio Publikoan sartzekoa. Genero-berdintasunaren sustapenari erreferentzia egiten dioten betekizunak edo egikaritze-baldintza bereziak gehitzen ditu.

Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral.

Artículo 8. Inclusión de cláusula de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de obras incorporarán una cláusula relativa a la obligación de adoptar medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los siguientes términos:

«1. La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo que prevé el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

2. La empresa contratista tiene que establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato y verificar que, en su caso, la empresa subcontratista también ha establecido las mismas medidas.

3. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, deberá realizar al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

4/2013 Foru Araua, uztailaren 17koa, Foru Sektore Publikoko obra kontratuetan klausula sozialak txertatzekoa. Gipuzkoako Foru Aldundiak kontratua egikaritzeko baldintza bereziak ezartzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

7. BETETZEA ETA EGIAZTATZEA

Behin eta berriro azpimarratu behar dugu betetze eta egiaztatze fasearen garrantzi itzela. Horren arrazoia da, zoritxarrez, behin berdintasunerako klausulak pleguetara gehitu direnean, helburua jada lortuta dagoen itxura ematen dela, baina ez da horrela, inondik inora.

Egia da –eta gero eta gehiago ikusten den joera dela esan behar da– administrazio publiko askok emakumeen eta gizonen berdintasunarekin erlazioa duten hainbat klausula sartzen dituztela pleguetan, baina horien zati txiki bat baino ez dira enpresa esleipendunek haiek betetzen ote dituzten egiaztatzen dutenak.

Egia esan, oso zabalduta dagoen gaitza da, eta ez dio eragiten genero-ikuspegia duen kontratazio publikoari soilik, baizik eta kontratazio publikoari, oro har. Horrela bada, esperientziak ondorio garbi batera bideratzen gaitu: kontratazio publiko arduratsuen giltzarria, azkenean, hura betetzen dela egiaztatzean datza.

Enpresa guztiak ez dira berdinak eta ez dago esaterik, sistemaz, ez betetzeko borondatea dutenik, baina egia da askotan lizitatzailerik badakitela klausula sozialak eta generokoak ez direla egiaztatzen, ez eta betetzen direla frogatzea eskatzen ere, beraz, konpromiso horiek hartzeak ez die inolako arazorik sortzen. Batzuetan, hurrengo hau bezalako xedapenak izaten dituzte pleguek: «kontratazio-organoak noiznahi eskatu ahal izango dio enpresa esleipendunari egiazta dezala berdintasunerako klausulak eraginkortasunez betetzen dituela», baina esan behar da ohartarazpen hori ez dela inondik ere nahikoa, oso noizik behin eramaten baita praktikara.

Hori eragozteko, funtsezkoa da baldintza-agirietan prozedura homogeneo bat ezartzea. Era horretan, mezu argia bidaltzen diegu pertsona fisiko edo juridiko lizitatzaileriei: klausulak bete egin beharko direla eraginkortasun osoz, haien ardura izango dela beti (aldez aurretik eskatu beharrik gabe) haiek bete direla egiaztatzea aurrez ezarritako dokumentazioa aurkeztearen bidez, ongi egikaritu diren egiaztatuko dela eta, klausulak ez betetzetik ondorio larriak eratorriko direla.

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 33/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento ejecutivo para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en el procedimiento de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo 5.— Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas

1. Los órganos de contratación de esta Diputación Foral de Bizkaia deberán velar por el cumplimiento de las obligaciones previstas en este Reglamento, estableciendo en los pliegos las consecuencias de su incumplimiento, que podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la prohibición de contratar de las personas empresarias, o a la resolución del contrato en aquellos supuestos en que la obligación contractual incumplida sea esencial o venga impuesta así en la Ley de Contratos del Sector Público.

2. A tal fin, la persona responsable designada por el órgano de contratación para la supervisión de la ejecución del contrato y garantía de la correcta realización de la prestación pactada realizará el seguimiento periódico del cumplimiento de las obligaciones asumidas por la persona adjudicataria con relación, asimismo, al cumplimiento de las cláusulas relativas a consideraciones de tipo social, medioambiental o de otra tipología de políticas públicas.

3. La persona responsable del contrato informará al órgano de contratación sobre los posibles incumplimientos de estas cláusulas sociales y, en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

4. En todo caso, deberá comprobarse que la empresa contratista y, en su caso, subcontratista cumple la obligación de empleo de personas discapacitadas en el porcentaje del 2 por 100 de la plantilla si esta alcanzara un número de 50 o más trabajadores y la disposición de un Plan de Igualdad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, con el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. En los contratos que tengan como destinataria directa a la ciudadanía, o en los que se pueda apreciar un interés de la ciudadanía durante su ejecución, se podrá articular un canal de comunicación en el que ésta pueda realizar sus apreciaciones en cuanto a la ejecución del contrato, para contribuir al estricto cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del contratista, la garantía de los derechos de las personas usuarias del servicio de que se trate, o asegurar la calidad, funcionalidad y durabilidad de las prestaciones que integren el objeto del contrato.

6. Con la factura final deberá aportar la persona contratista una declaración responsable/jurada de haber cumplido todos los compromisos y condiciones especiales de ejecución que le fueran exigibles legal o contractualmente, relacionando dichas medidas. A esta declaración le acompañará un informe al respecto de la persona responsable del contrato, en el que se analice el efectivo cumplimiento de lo declarado y de cualquier otra obligación contractualmente impuesta.

Bizkaiko Foru Aldundiak klausula sozialen kontrola eta jarraipena egiteko duen sistemaren adibidea.

Kontrol prozedura sistematizatzeko, egiaztatze sistema bakun eta eraginkor bat proposatzen dugu gida honetan, garrantzi handiko balio erantsi batekin: asko errazten du kontratazioko teknikarien lana:

1. Lehenbizi adieraziko dugu baldintza-agirietan, berdintasunerako klausula guztiak kontratuko funtsezko betebeharrak direla. Kategoría hori kontratu publikoei buruzko 9/2017 Legean ezarri zitzaizen, kontratu-balio handiena emateko.

2. Berariaz aditzera emango dugu klausulak ez betetzeak zigorrak ezartzea ekarriko duela berarekin, kontratua indargabetu ahal izatea eta administrazio publikoekin kontratatzeko debekua ere ekar lezakeela, etorkizunari begira.
3. Generoko klausula bakoitza dagokion egiaztatzailearekin lotuko dugu, zeinak modu estandarizatuan bete beharko den kontrol eta egiaztatze sistema batera bideratuko baitu. Sistema horren deskribapena edo testua –apartatu honetan eskaintzen dugu– pleguetan sartuko da.
4. Egiaztatzaile horietan dago jasota enpresa esleipendunek aurkeztu beharreko dokumentazio espezifikoa, zeinak bide emango duen, bizkor eta erraz, klausula bakoitza bete den egiaztatzeko, urtean behin edo bitan dokumentazio jakin bat aztertzea baizik ez baitu eskatzen, eta haren edukia alderatzea enpresa esleipendunak bere gain hartutako betebeharrekin eta konpromisoekin.
5. Probaren zama eta berdintasunerako klausulak bete direla egiaztatzeko obligazioa enpresa esleipendunari dagokio, baina, horrez gainera, kasu guztietan egin beharko dute, betebehar hori aldez aurretik ezarrita baitago plegu edo baldintza-agirietan.
6. Egiaztatzeko eta kontrolatzeko eginkizuna berariaz izendatuko zaio kontratuaren arduradunari edo jarraipeneko organoari. Kasua hala bada, haien ardura izango da, orobat, zigorrak ezartzeko espedientearen abian jartzea edo kontratua suntsiaraztea.
7. Gardentasun osoa eta tratu-berdintasuna emango zaio prozedurari, izan ere, enpresa lizitatzaile (edo esleipendun, edo kontratista) guztiek baitakite aldez aurretik zer dokumentazio ekarri beharko duten esleipendun gertatzen badira, eta kasu batzuetan, organo kontratatzailea bera izango da informazio jakin bat ematen duena edo hura nola lortu adierazten duena.

Hortaz, berdintasunarekin lotura duten irizpideak behin ezarrita direla, ondorengo klausula hau sartuko dugu, beti, pleguetan, esandako klausulak beteko diren kontrol eta egiaztatze sistema modu eraginkorrean ezartzeko:

BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK BETETZEA ETA EGIAZTATZEA.

Generoari dagozkion adjudikazio-irizpideak eta egikaritze-baldintzak kontratuko funtsezko betebeharrak dira; beraz, haiek betetzen ez diren kasuan, eta larritasunaren arabera, ondoren adierazten diren ondore haiek eratorriko dira:

Kontratazio-organoak larritasunaren arabera zenbatetsi beharko duen zigorra ezartzea, gehienera jota, kontratuaren prezioaren % 10 izango delarik.

Kontratua suntsiaraztea ez-betetze errudunagatik; horri loturik, gainera, enpresari lizitatzeko gaitasuna kentzea etor liteke, bi urteko eperako, edozein lizitatzeko-prozedura publikotan.

Enpresa kontratista behartuta egongo da generoaren alorreko adjudikazio-irizpide guztiak eta kontratuko egikaritze-baldintza berezi guztiak betetzera; horrez gainera, baldintza-agiri honetan adierazten den dokumentazioa aurkeztu beharko du aurrez aipatutako baldintzak bete dituela egiaztatu ahal izateko.

Kontratuaren arduradunak edo haren jarraipeneko unitateak aztertu beharko du aurkeztutako dokumentazioa, bai eta ebaluatu ere kontratistak bere gain hartutako adjudikazio-irizpideetara eta egikaritze-baldintza berezietara egokitzen den eta haiekin bat datorren.

Kontratuaren arduradunak edo haren jarraipeneko unitateak txostena egin beharko du kontratistak klausula sozialen arloan egindako balizko ez-betetzeei buruz eta, kasua hala denean, zigorrak ezartzeko prozedura abian jartzea edota kontratua bertan behera uztea proposatuko du.

Proposatutako klausulak sektore publikoko kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen arabera araututako prozedura eraginkorra ezartzen du:

202. artikulua Izaera sozial, etiko edo ingurumenekoa duten kontratuak edo bestelako izaera duten kontratuak egikaritzeko baldintza bereziak.

«3. Baldintza-agiriei zigorrak ezarri ahalko dituzte, 192. artikulua 1. apartatuan aurreikusitakoaren arabera, kontratua egikaritzeko baldintza bereziak urratzen direnerako, edo kontratuko funtsezko betebehartzat jo ahalko du baldintza bereziok betetzea, 211. artikulua f) letran ezarritako ondoreetarako. Baldintza horiek ez betetzea ez bada kontratua suntsiarazteko kausatzat tipifikatzen, ez-betetze hori arau-hauste larritzat jo ahalko da baldintza-agirietan, erregelamenduz zehaztutako moduan, 71. artikulua 2. apartatuko c) letran ezarritako ondoreetarako».

«4. Kontratuaren parte diren exekuzio-baldintza berezi guztiak orobat exijituko zaizkie kontratua egikaritzeko parte hartzen duten azpikontratista guztiei».

211. artikulua Suntsiarazteko kausak.

«Halaber, kontratua suntsiarazteko kausa izango da funtsezko gainerako betebeharrak ez betetzea, baldin eta azken horiek halakotzat kalifikatu badira baldintza-agirietan edo kasuko deskripzio-agirian».

62. artikulua Kontratuaren arduraduna.

«1... kontratazio-organoek kontratuaren arduradun bat izendatu beharko dute. Pertsona horrek, esleitu dizkieten ahalmenen barruan, kontratua nola betetzen den ikuskatuko du, eta beharrezkoak diren erabakiak hartu eta beharrezkoak diren jarraibideak emango ditu, hitzartutako prestazioa behar bezala gauzatzen dela ziurtatzeko...».

194. artikulua Kalte-galerak eta zigor-ezarpena.

«1... Aurreko bi artikuluetan aurreikusitako zigorrak kontratazio-organoaren erabaki baten bidez ezarriko dira. Erabaki hori kontratuaren arduradunak proposatu ondoren hartuko da, baldin eta arduradunik izendatu bada, eta berehala egikaritzekoa izango da. Zigorrak kontratistari ordainketa oso edo partzial gisa ordaindu beharrekotik dagokion zenbatekoa kenduz gauzatuko dira edo, hala badagokio, jarritako bermetik, aipatutako ordain horietatik kendu ezin direnean».

Ondorengo koadroan adierazten dira klausula bakoitzari lotutako egiaztatzaileak, beraz, eskuineko zutabea agertzen den testua (aurkeztu beharreko dokumentazioa) baldintza-agirietan jaso beharko da, gehitu diren berdintasunerako klausula bakoitzari atxikita. Ezkerreko zutabea, klausula bakoitzaren erreferentzia agertzen da (Erref.) eta erdiko zutabea, berriz, haren deskribapena, berehala aurkitzea errazteko. Adibidez:

1.1 AI 1.1 Adjudikazio Irizpidea esan nahi du. (emakumeen kontratazioa) adjudikazio-irizpideetarako aurrez proposatutako klausula-ereduen arabera.

2.2 EB 2.2 Egikaritze Baldintza Berezia esan nahi du. (prestakuntza-orduak berdintasun-arloan), egikaritze-baldintza bereziei buruzko klausulak gehitzeko proposamenaren arabera.

Erref.	Klausula	AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA
1.1 AI 1.1 EB	Emakumeak kontratatzea.	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: 1. ALT txostena (Alta emanda dauden Langileen Txostena) eta Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, langile kopurua barne dela, sexuaren arabera bereizita. 2. Kontratua egikaritzera atxikitako pertsona kontratatuen guztizko kopuruari buruzko adierazpena, bai eta emakume kopurua eta emakumeen ehunekoa ere guztizkoarekiko.
1.2 AI 1.2 EB	Emakumeen kontratazioa erantzukizuneko edo gerentziako lanpostuetan.	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: 1. ALT txostena (Alta emanda dauden Langileen Txostena) eta Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, langile kopurua, sexua, enpresan daramaten antzinatasuna, lanbide-kategoria eta kotizazio-oinarriak barne direla. 2. Erantzukizun, gerentzia edo kualifikatutako lanpostuetan kontratua egikaritzera atxikitako pertsona kontratatuen guztizko kopuruari buruzko adierazpen nominala eta numerikoa, bai eta aipatutako lanpostuetako emakumeen zenbatekoa eta ehunekoa ere.
1.3 AI 1.3 EB	Emakumeen kontratazioa egiten diren kontratazio berri guztietan.	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: 1. ALT txostena (Alta emanda dauden Langileen Txostena) eta Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, langile kopurua, sexua eta enpresan daramaten antzinatasuna barne direla. 2. Azkeneko urtean egindako kontratu berri guztiei buruzko adierazpen nominala eta numerikoa.

Erref.	Klausula	AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA
1.4 AI 1.4 EB	Gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen kontratazioa.	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: 1. ALT txostena (Alta emanda dauden Langileen Txostena) eta Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, langile kopurua, sexua eta enpresan daramaten antzinatasuna barne direla. 2. Kontratua egikaritzeari atxikita, gizarte-desabantaila egoeran dauden pertsona kontratatuen guztizko kopuruari buruzko adierazpen nominala eta numerikoa. 3. Gizarte-zerbitzu publikoen edo gizarteratze- eta laneratze-helburuak dituen erakunde baten ziurtagiria, pertsona kontratatuen gizarte-desabantaila egoera egiaztatzen duena (aldez aurreko onarpenarekin eta datu pertsonalak Babesteko Legea betetzen dela).
2.1 AI 2.1 EB	Enpresan edo onuradunen artean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoerari buruzko diagnostikoa edo azterketa.	Kontratua formalizatu denetik bi hilabeteko epean, enpresa esleipendunak egindako diagnostikoaren edo azterketaren kopia bat aurkeztu beharko du zeina (kasua hala denean) berdintasunean prestakuntza espezializatua duen norbaitek ziurtatu beharko baitu; edo, bestela, enpresako langileek edo haien legezko ordezkariak diagnostikoan parte hartu izanaren erantzukizunpeko adierazpena atxiki beharko da.
2.2 AI 2.2 EB	Prestakuntza berdintasunaren arloan.	Urtean behin, enpresa esleipendunak enpresa edo pertsona hezitzaileak jaulkitako ziurtagiri bat aurkeztu beharko du, prestakuntzaren edukiak, iraupena eta parte hartu duten pertsonak adieraziko direlarik.
2.3 AI 2.3. EB	Berdintasun-arduradun bat izendatzea.	Kontratua formalizatu denetik bi hilabeteko epean, enpresa esleipendunak ziurtagiri bat aurkeztu beharko du, enpresak berak jaulkia, langile bat ardura horrekin izendatu duela adierazten duena; edota berdintasuneko teknikari baten kontratazioa barnean daraman merkataritza kontratuaren kopia bat, non izendatzen zaizkion zereginak eta kontratuaren iraupena adieraziko diren.
2.4 AI 2.4 EB	Lanean sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo edo neurriak.	Kontratua formalizatu denetik bi hilabeteko epean, enpresa esleipendunak protokoloaren edo hartutako neurrien kopia bat eta haien inaktuaren txosten labur bat aurkeztu beharko ditu, (kasua hala denean) berdintasunean prestakuntza espezializatua duen norbaitek ziurtatu beharko dituenak; edo, bestela, enpresako langileek edo haien legezko ordezkariak hartan parte hartu izanaren erantzukizunpeko adierazpena atxiki beharko da.

Erref.	Klausula	AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA
2.5 AI 2.5 EB	Hizkera inklusi-boa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezi-fikoa.	Kontratua formalizatu denetik bi hilabeteko epean, enpresa esleipendunak hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifikoaren kopia bat aurkeztu beharko du, bai eta egindako zabalkundearen deskribapen labur bat ere. Urtean behin, euskarri informatikoan, enpresa esleipendunak erabili duen dokumentazio, publizitate, kartel eta material idatzi eta grafiko guztien kopia bat aurkeztu beharko du.
2.6 AI 2.6 EB	Plantillarako kontziliazio-neurriak.	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: Hartutako kontziliazio-neurri zehatzen kopia bat eta txosten tekniko bat non adieraziko diren haien edukia, iraupena, eraginak eta pertsona onuradunak. Kasua hala de-nean, txostena emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz gutxienez 150 orduko prestakuntza espezializatua (ziurtagiria aurkeztuko da) izan duten pertsonak berma dezaten eskatu ahal izango da; edo, enpresako plantillak edo haien legezko ordezkariak.
2.7 AI 2.7 EB	Lan-hobekuntzak	Urtean behin, enpresa esleipendunak honako hauek aurkeztu behar ditu: 1. Lan-hobekuntzak izan dituzten pertsona guztien adierazpen nominala, zer hobekuntza izan dituzten adierazten dela: – Soldata-hobekuntzak. – Aldi baterako kontratuak behin betikoak bihurtzea. – Azkeneko urtean egindako kontratu berri guztiei lanaldia luzatzea. – Laneko arriskuen prebentzioa, genero-ikuspegiarekin. 2. ALT txostenak (Alta emanda dauden Langileen Txostena) eta Gizarte Segurantzaren ziurtagiria, langile kopurua, kotizazio-oinarriak, sexua eta enpresan daramaten antzinatasuna barne direla, kontratua formalizatu zen datan eta urtebete geroago.

Erref.	Klausula	AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA
2.8 AI 2.8. EB	Diseinua eta ebaluazioa genero-ikuspegiarekin	Azken faktura jaulki aurretik enpresa esleipendunak txosten tekniko bat aurkeztu beharko du hurrengo edukioekin: 1. Genero-desberdintasunei buruzko aldez aurreko diagnostikoa prestazioaren esparruan. 2. Diseinatu eta egiaz aplikatutako jarduketa zuzentzai-leak. 3. Prestazioaren onuradunei, edo plantillako langileei begira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde gauzatutako jarduketan inaktuaren ebaluazioa. Datu banakatuak eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazleak aurkeztu beharko dira.
3.1 AI 3.1 EB	Kualifikazioa eta esperientzia berdintasunean	Kontratua formalizatu denetik hilabeteko epean, enpresa esleipendunak hauek ekarri beharko ditu: 1. Kontratua egikaritzera atxikitako pertsonen berdintasun-arloko prestakuntzaren ziurtagiri akademikoa. 2. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zuzeneko lotura duten lanetan gutxienez hiru urteko lan-esperientzia egiaztatua frogatzea ziurtagiri espezifikoan, lan-kontratuen edota merkataritza- edo lanbide-kontratuen bidez.
3.2 AI	Enpresako hitzarmena berdintasun-neurriekin	Kontratua formalizatu denetik hilabeteko epean, enpresa esleipendunak enpresako hitzarmenaren kopia bat aurkeztu beharko du, non berariaz adieraziko diren berdintasunerako neurri espezifikoak.
3.3 AI	Berdintasun-ziurtagiria	Kontratua formalizatu denetik hilabeteko epean, enpresa esleipendunak ziurtagiri edo bereizgarri ofizialaren kopia bat aurkeztu beharko du.
4.1 AI 4.1 EB	Emakume onuradunen ehunekoa	Urtean behin, enpresa esleipendunak adierazpen bat egin beharko du prestazioaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsona guztiak zehazten direla, sexuaren arabera bereizita (eta, kasua hala bada, sinadura-orriak edo bertaratuenak ekarri beharko ditu).
4.2 AI 4.2 EB	Sexuaren arabera bereizitako datuak	Urtean behin, enpresa esleipendunak zinpeko adierazpen bat egin beharko du prestazioaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsona guztiak zehazten direla, sexuaren arabera bereizita (eta, kasua hala bada, sinadura-orriak edo bertaratuenak ekarri beharko ditu).



II. D IRULAGUNTZA PUBLIKOAK.

SARRERA

GENERO IKUSPEGIAREN ZEHARKAKOTASUNA

Gida honen asmoa da genero-ikuspegia gehitzea zeharkakotasunez, aginduz eta orokorrean, ematen diren dirulaguntza publiko guztietan.

Beraz, emakumezkoen kirol-taldeei dirulaguntza espezifikoak emateari edota emakume-elkarteei zuzendutako berariazko dirulaguntzetarako deialdiak egiteari inolako baliarik kendu gabe, proposatzen duguna da genero-ikuspegia sartzeko kirol-taldeentzako dirulaguntza deialdi guztietan eta elkartegintza sustatzeko eskaintzen diren dirulaguntza guztien kasuan.

Eta, lanik gabe dauden emakumeei zuzendutako prestakuntza-ekintzetarako laguntzak deitzearen eta ematearen premia eta ekintza positiboa kritikatu gabe, urrunago heltzea bilatzen dugu, prestakuntzaren eta enpleguaren esparruko deialdi guztiek genero-ikuspegia sar dezaten, zeharkakotasunez eta ezinbestean.

Laburbiltzeko, aipatu dugun lehen adibidea –ekintza positiboa– guztiz beharrezkoa da oraindik, baina erronka, hain zuzen ere, zeharkakotasuna hedatzea genuke, eta berdintasuna aintzat hartua izan dadin lortzea dirulaguntza publikoen deialdi guztietan, esandako dirulaguntza horien helburua, zertarakoa eta esku-hartze eremua zeinahi direla ere.

Zeharkakotasun horren adibide gisa, interes handikoa gertatzen zaigu Bizkaiko Foru Aldundiaren dirulaguntza prozeduretan klausula sozialak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuei buruzkoak sartzeko gida, zeina Bizkaiko Foru Aldundiaren otsailaren 27ko Foru Dekretuaren bidez onartu baitzen.

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018, de 27 de febrero, que modifica el Reglamento de Subvenciones, de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral, aprobado por Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 34/2010, de 23 de marzo, y aprueba la guía para la inclusión de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

— Con respecto a la perspectiva de género, se pretende que las normas específicas reguladoras de las subvenciones públicas promuevan cambios estructurales que permitan avanzar de modo efectivo hacia la igualdad. Para ello, se propone un modelo de actuación sistemático:

- Que incorpore de forma transversal la perspectiva de género en las subvenciones públicas otorgadas desde todos los Departamentos Forales.
- Que contemple diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres: lenguaje no sexista, número paritario de personas beneficiarias, datos desagregados por sexo, medidas para la conciliación, consideración de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, etc.
- Que proponga una metodología adaptada, que combine criterios de valoración, condiciones obligatorias, recomendaciones de actuación, integración de la perspectiva de género en el objeto o en el contenido de la subvención, reparto presupuestario por sexos, e incluso prever que los órganos de resolución de las subvenciones —donde exista una notoria representación— sean paritarios entre hombres y mujeres.

APLIKATZEKO DEN ARAUDIA

Diru Laguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorra dago indarrean dirulaguntza publikoei dagokienez. Bai eta haren erregelamendu bidezko garapena ere, uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuaren bitartez, hark onartzen baitu azaroaren 17ko dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorraren Erregelamendua.

Ezer baino lehen ohartarazi nahi dugu dirulaguntzei buruzko nazioko araudian ez zaiola aipamen bakar bat egiten ez genero-ikuspegiari, ez emakumeen eta gizonen berdintasunari. Soberan dago gogoratzea ez legokeela gaizki eguneratuko balitz.

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan indarrean jarraitzen du 1/1997 Legegintzako Dekretuak —azaroaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena—.

Nolanahi ere, kontuan eduki behar da izapide-fase aurreratuan dagoela Euskal Autonomia Erkidegoko Laguntzen eta Dirulaguntzen Legea, 2019an onartzea aurreikusten baita. Aurrerapen modura eta eboluzioaren adibidetzat, lege-proiektu horren 7. artikulua dakargu hona, printzipio orokorrei buruzkoa:

7. artikulua. Printzipio orokorrak.

2. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bete dadin, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak, hala dagokionean, genero-ikuspegia sartuko du dirulaguntzen diseinuan, plangintzan, kudeaketan eta emate-prozesuan, sexuen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko. Horretarako, ezberdintasunak ezabatuko ditu eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko du.

Euskal Autonomia Erkidegoko hiru aldundien eskumen-esparrura etorrita, hiru foru-arau-dietan ezartzen da, printzipio orokor gisa, emakumeen et gizonen arteko berdintasuna:

- ♦ 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Dirulaguntzei buruzkoa.

♦

7. artikulua Printzipio orokorrak.

3. Hala dagokionean, diru laguntza publikoek sexuen arteko aukera berdintasuna sustatzeko baliabideak eman beharko dituzte, ezberdintasunak ezabatuz eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.

- ♦ 5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, Foru Administrazioak (Bizkaikoak) ematen dituen dirulaguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena.

7. artikulua Printzipio orokorrak.

3. Sexuen arteko aukera-berdintasuna ezberdintasunak ezabatuz eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.

- ♦ 11/2016 Foru Araua, Arabako Lurralde Historikoko Dirulaguntzei buruzkoa. Arabako araudia da berriena, eta ez da kasualitatea, lurralde historikoen artean, bera izatea, hain zuzen, genero-ikuspegiaren aipamen gehien eta doienak egiten dituen. Adibide pare bat ikusiko ditugu:

Foru araua egiterakoan kontuan hartu dira gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioak, Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Arabako bigarren Foru Planaren (Diputatuen Kontseiluaren azaroaren 8ko 1008/2005 Erabakia, 2005-11-25eko ALHAO, 133. zk.) oinarri izan zirenak, bai eta Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legea ere, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.

7. artikulua Printzipio orokorrak

2. Dirulaguntzek, bidezkoa denean, sexuen arteko aukera berdintasuna sustatzeko bitartekoak eskaini beharko dituzte, alegia, desberdintasunak ezabatzeko eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko bitartekoak.

Ikusten dugun bezala, dirulaguntza publikoen araudiak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari egiten dio erreferentzia, baina araudia bi norabidekoa da, emaku-

meen eta gizonen berdintasunerako legeria espezifikoak dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia gehitzea aipatzen baitu.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea.

18. artikulua Xedapen orokorrak.

1. Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, dirulaguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteez modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua.

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailleen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketan garapenean izan duten ibilbidea baloratu da.

3. Jaurlaritzaren Kontseiluak Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean, eta horren baliokide diren organoek gainerako herri-administrazioetan, eta, horrelakorik egon ezean, kontratuen espedienteei dagokienez kontratazio-organoez, horiek finkatuko dute aurreko paragrafoko neurriak aplikatu behar zaizkien kontratazioek edo dirulaguntzek zein mota edo ezaugarri izango dituzten, ondokoak kontuan hartuta: ezargarria zaien araudia, kontratuen ezaugarriak eta kontratazio nahiz dirulaguntzetan beste politika publiko batzuk aplikatzearekin uztargarria edo bateragarria den eta zein koordinazio duen. Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu aurreko paragrafoan aipatutako irizpideak edo klausulak betetzen diren baloratu ahal izatea erraztuko duten adierazleak. Horien artean egon beharko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plan eta programak egin eta betearaztea, eta emakume eta gizonen arteko berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortuta egotea, 41. artikuluan aipatzen den moduan.

5. Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

24. artikulua Elkarteak eta erakundeak.

1. Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeei adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien dirulaguntzak.

2. Euskal herri-administrazioek ezin izango diete inolako laguntzarik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten elkarte edo erakundeei.

Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoak zera dio:

35. artikulua Dirulaguntza publikoak.

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan dirulaguntzen plan estrategikoak egiten dituztenean, zehaztu egin beharko dute zein eremutan egongo den aukera, emakumeen eta gizonen artean aukera-desberdintasuna dagoenean, entitate eskatzaileek berdintasuna benetan lortzeko egindako jardueren balorazioa sartu ahal izateko dirulaguntzen oinarri arautzaileetan.

Ondorio horietarako baloratu ahal izango dira, besteak beste, norberaren, laneko eta familiako bizitza uztartzeko neurriak, enpresaren gizarte-erantzukizunaren neurriak, edo berdintasun-arloan lege honetako IV. tituluko IV. kapituluaren araututako enpresa-bereizgarria lortu izana.

Eta, azkenik, aipatzekoak dira bai Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua (26. artikulua) eta Bizkaiko Batzar Nagusien Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arauaren 41-48 arteko artikuluak.

4/2018 Foru Araua, ekainaren 20koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako

41. artikulua.—Genero-ikuspegia nahitaez txertatzea dirulaguntzetan

1. Generoaren arloan zeharkako estrategia bat egiteko, eta dirulaguntzen arloan desberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko indarrean dagoen arau-esparruaren barruan, Bizkaiko Foru Aldun-

diaren betebeharra izango da genero-ikuspegia txertatzea dirulaguntza publikoak ematean.

2. Edonola ere, genero-ikuspegia dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileetan txertatzeko, atal honetan ezarritako prozedurari jarraituko zaio prozeduraren fase bakoitzean.

2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako

26. artikulua Generoaren ikuspegia txertatzea dirulaguntzak ematean.

1. Gipuzkoako Foru Aldundiak generoaren ikuspegia derrigorrez txertatu beharko du dirulaguntzak emateko orduan, era horretan, genero-ikuspegi orokorraren estrategia garatzeko.

KONTZEPTUA ETA PROZEDURA

Dirulaguntza publikoak Administrazio Publiko batek emandako diru-ekarpenak dira. Onuradunak pertsona partikularrak edota erakunde publikoak edo pribatuak izan daitezke. Diru-ematea onuradunen zuzeneko kontraprestaziorik gabe egiten da eta ekarpena helburu edo proiektu jakin bat aurrera eramateari, jarduera bat gauzatzeari edo gertatutako egoera jakin bati lotuta egongo da. Horrez gainera, finantzatutako proiektuen, ekintzen edo portaeren helburua erabilera publiko edo interes sozialeko jarduera bat sustatzea edo xede publiko bat bultzatzea izan beharko da.

Dirulaguntzak emateko prozedurak aldeztu aurreko erregulazio-esparru bat eskatzen du, era partikularrean ezar daitekeena (dirulaguntza zehatz baten oinarri arautzaileak), edota deketu edo foru-arau edo -aginduen bitartez, zeinak izaera orokorrean aplikatuko baitiren hainbat deialditan.

Hitz gutxitan esanda, dirulaguntza oro prozedura baten arabera eman beharko da eta hura ezagutzea funtsezkoa da dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia sartu nahi baldin bada, hainbat fase erabili baitaitezke emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin erlazioa duten irizpideak sartzeko. Horregatik, laburbildu egingo ditugu tratatuko ditugun aukerak:

1. Onuradun gertatzeko debekua.
2. Lehiatuko diren erakundeek edo pertsonak eduki beharko dituzten betekizunak.
3. Laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboak, eta berorien haztapena.
4. Dirulaguntza emateko prozedura agintzeko, bideratzeko eta ebazteko eskumenak dituzten organoak.
5. Erakunde, enpresa edo pertsona onuradunen betebeharrak.

Ondorengo apartatueta, berdintasunarekin lotura duten irizpideak dirulaguntza publikoetan txertatzeko dauden aukerak aztertuko ditugu, eta hurrengo koadroan, prozeduren laburpen bat egingo dugu, aplika daitekeen legeriari aipamen eginez:

PROZEDURAREN FASEA	ARAUDIA
ONURADUN GERTATZEKO DEBEKUA	DLO, 13.2. artikulua EOALTB, 50.5. artikulua EGBL, 3. eta 24. artikulua
PERTSONA EDO ERAKUNDE ONURADU- NEN BETEKIZUNAK	DLO, 11.1 eta 13.1 artikulua EOALTB, 50.1 eta 51.1 artikulua EGBL, 20.2. artikulua
INSTRUKZIO ETA BALORAZIO ORGA- NOAREN OSAKETA	EGBL, 3.7., 20.4. eta 20.5 artikulua BLO, 14.4., 51. eta 53. artikulua eta 1. XG
BALORAZIO IRIZPIDEAK	DLO, 17. eta 23. artikulua DLEO, 60. artikulua BLO, 35. artikulua EGBL, 20.2 eta 24. artikulua EOALTB, 51.1. artikulua
BETEBEHARRAK	DLO, 14., 32., 37., 56. eta 57. artikulua EOALTB, 50.2 artikulua EGBL, 20.3. artikulua

- DLO:** Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa.
- DLEO:** 887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, DLOren Erregelamendua onartzen duena.
- EOALTB:** 1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.
- EGBL:** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea.
- BLO:** Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoa.

1. LEHIATZEKO DEBEKUA

ARAUDIA

Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrak ez du genero-ikuspegia-
ren edo emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko inolako aipamen espezifikorik
egiten.

Hori horrela izanik ere, 13.3 artikuluan (onuradun edo erakunde laguntzaile izateko
betekizunak) aipatzen dira, lehiatzeko debekua dutenen artean, Elkartzeko Eskubidea
arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 4. artikuluko 5. eta 6. apar-
tatueta aurreikusitako debeku-arrazoiren baten eraginpean dauden elkarteak. Honela
dio artikulua horrek:

4. artikulua Administrazioarekiko harremanak.

Botere publikoek ez diete inolako laguntza-motarik emango onartze-proze-
suan edo jardunbidean bereizkeria egiten duten elkarteei, jaiotzarengatik,
arrazarengatik, sexuarengatik, erlijioarengatik, iritziarengatik nahiz beste-
lako inguruabar edo egoera pertsonal edo sozialengatik.

Aldiz, aurkitzen ditugu aipamen espezifikoak foru arauetan eta autonomia erkidegoko
legerian, bai eta berdintasunari buruzko araudi espezifikoan ere:

- ♦ Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusia Antolatzeko Arauei buruzko Le-
gearen testu bategina, azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren bidez
onartua.

50. artikulua Dirulaguntzen eta laguntza publikoen onuradunak.

5. Dagokion zehapenak xedatzen duen epean, ezin izango dituzte titulu hone-
tan arautzen diren dirulaguntzak eta laguntzak jaso sexuaren zioz bereizkeria
egiteagatik administrazio- edo zigor-arloko zehapena jaso duten pertsona fi-
siko edo juridikoek, ezta Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren
18ko 4/2005 Legea dela eta debeku horrekin zigortutakoek ere.

- ♦ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea.

3. artikulua Printzipio orokorrak.

1. Tratu-berdintasuna.

Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzeneko zein
zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era.

Lege honen ondoreetarako:

Euskal herri-aginteez ezin izango dute inolako dirulaguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten jardueretarako. Sexuaren ziozko bereizkeria dela-eta administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoei ere ezingo die laguntzarik eman, zehapenean jarritako aldian.

24. artikulua Elkarateak eta erakundeak.

2. Euskal herri-administrazioek ezin izango diete inolako laguntzarik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten elkarate edo erakundeei.

- ♦ 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Dirulaguntzei buruzkoa.

12. artikulua Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko bete-kizunak.

2. Ondorengo zirkunstantzia hauetako batean dauden pertsona edo entitateak ezin izango dira izan foru arau honetan arautzen diren diru laguntzen pertsona onuradunak edo entitate laguntzaileak, non eta diru laguntzaren izaeragatik beragatik ez den bere araudi erregulatzalean horrelakorik salbuesten:

h) Sexuarengatik edonolako diskriminaziorik sortzeagatik, zehapen administratibo edo penalen bat jaso izana, zehapenean ezarritako epean zehar.

4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean ezarritakoari jarraiki sexu diskriminaziorik egiten duten elkarate eta antolakundeak ezin izango dira onuradunak izan. Salbuetsita daude sexuen arteko ezberdintasunak zuzentzeko emaitza bilatzen duten kasuak.

- ♦ 5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, (Bizkaiko) Foru Administrazioak ematen dituen dirulaguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena:

12. artikulua Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko bete-kizunak.

2. Ondoko egoeretariko edozeinetan dauden pertsona edo entitateak ezin izan daitezke foru-arau honetan arauturiko dirulaguntzen pertsona onuradunak edo erakunde laguntzaileak, dirulaguntzaren izaeragatik beragatik dirulaguntza mota bakoitzaren oinarri-arauetan kasu hori salbuetsi ezik:

h) Sexuarengatik edonolako diskriminaziorik sortzeagatik, zehapen administratibo edo penalen bat jaso izana, zehapenean ezarritako epean zehar.

4. Sexuen arteko ezberdintasunak zuzendu nahi diren kasuetan izan ezik, ezin izango dira pertsona onuradunak izan kideak onartzeko prozesuan edo funtzionamenduan sexuarengatiko diskriminaziorik egiten duten elkarte edo erakundeak, ezta sexuarengatiko diskriminaziorik sortzen duen jardueraren bat egiten dutenak ere.

- ◆ 11/2016 Foru Araua, Arabako Lurralde Historikoko Dirulaguntzei buruzkoa

12. artikulua Pertsona onuradun edo entitate laguntzaile izateko betekizunak

2. Honako egoera hauetatik edozeinetan dauden pertsona edo entitateak ezin dira izan foru arau honetan araututako dirulaguntzen pertsona onuradun edo entitate laguntzaile, dirulaguntzaren izaera dela eta dirulaguntzaren araudiak salbuespena ezarri ezik:

h) Genero edo sexu orientazioarengatiko bereizkeria egiteagatik zehapen administratiboa edo penala jaso izana (kasuan kasuko zehapenean ezarritako epea amaitu arte).

AZTERKETA

Lehiatzeko debeku orok berarekin dakar dirulaguntza publiko baterako ezein deialditan ezin parte hartu izana, ezarritako kasuan edo kasuetan aurkitzen den pertsona fisiko edo juridikoarentzat. Eta lehiatzen saiatuko balitz, ez litzateke onartua izango.

Beraz, zilegi da geure buruari galdetzea ea legezkoa den kanpoan uztea edo sarbidea galaraztea jarduketa diskriminatzailea duten edo emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren kontrako helburuak dituzten pertsona fisiko edo juridikoei.

Estatuko araudiak (Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorra eta Elkartzeko Eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoa) sexu-arrazoiengatik diskriminatzen duten elkarteei soilik ezartzen die aipatutako debekua, eta berorren aplikaziotik kanpo uzten ditu elkarteak ez diren beste pertsona fisiko edo juridikoak.

Transkribatutako beste agindu batzuek exijitzen dute, debeku hori izateko beharrezkoa dela «sexuarengatiko edonolako diskriminazioa sortzeagatik, zehapen administratibo edo penalen bat jaso izana, zehapenean ezarritako epean zehar», baina kasu honetan, ezagutu eta egiaztatu beharko da egon dela horri buruzko zehapen penal edo administratiboa.

Interes berezia sortzen digu hemen Gipuzkoako eta Bizkaiko foru aldundiek idazkera berberarekin arautu dutenak: «ezin izango dira onuradunak izan kideak onartzeko prozesuan edo funtzionamenduan **sexuarengatiko diskriminaziorik egiten duten elkarte eta erakundeak, ezta sexuarengatiko diskriminaziorik sortzen duen jardueraren bat egiten dutenak ere**».

Era berean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 24.2 artikulua eredu eta legezkotasun-bermetzat balio digu hau dioenean: «Euskal herri-agintek ezin izango dute inolako **dirulaguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten jardueretarako**».

Ikuspuntu juridikotik esan daiteke erabat legezkoa dela edozein Administrazio Publikok edo laguntzak eman ditzakeen beste zeinahi organok dirulaguntzetarako deialdi batean lehiatzeko debekua ezartzea hainbat erakunde, enpresa edo entitateri, baldin eta haien helburu, onarpen-sistema, funtzionamendu, ibilbide edo jarduketa diskriminatzaileak badira emakume eta gizonen artean edo berdintasun-printzipioari kontra egiten badiote.

Ondore praktikoetarako –baita juridikoak ere– kontuan izan behar dugu administrazio publiko emaileari dagokiola probaren zama, izan ere, diskriminazioa egiten duen erakunde bat aurkezten bada (estatutuetan, onarpenean edo funtzionamenduan, adibidez), esandako administrazioak frogatu beharko baitu diskriminazio hori; ohar gaitezen, kontrako kasuan, erraz egingo litzaiokeela aurka erabakiari eta ezingo litzatekeela erakundea kanpoan utzi.

Helegiteak eta arazoak eragozteko, komeniko litzateke lehiatzeko debeku hori kasu zehatz eta nabarmenetan erabiltzea, esate baterako, emakumeak bazkide, erabiltzaile edo onuradun gisa ametitzen ez dituzten erakundeen kasuan. Kasu horretan, nahikoa litzateke, froga objektibo eta nahiko gisa, erakundea sortu zeneko eskritura edo estatutuak. Hain agerikoak ez diren kasuetan, dirulaguntza deitzen eta ematen duen organoak berak frogatu beharko du aipatutako jarduketa diskriminatzailea.

KLAUSULA EREDUA.

APLIKAZIO PROPOSAMENA

Ezingo dute parte hartu eta lehiaketatik kanpo geratuko dira dirulaguntzarako deialdi honetatik:

1. Xedeak edo helburuak, kideak onartzeko edo sartzeko sistema, funtzionamendua, ibilbidea, jarduna, antolamendua edo estatutuak direla-eta, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa urratzen duten pertsona fisikoak edo juridikoak.
2. Administrazio-, lan- edo zigor-bidez irmoki zehatuak izan diren pertsona fisikoak eta juridikoak, sexu-arrazoiak direla eta berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren eskubidea urratu izanagatik.
3. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako betekizunak konplitzen ez dituzten entitateak edo enpresak.
4. Sexu-arrazoiengatik bereizkeria egiten duten jarduerak ere ezingo dira diruz lagundu.

JARDUNBIDE EGOKIAK

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

DEPARTAMENTO DE CULTURA, TURISMO, JUVENTUD Y DEPORTES

Bases reguladoras de las ayudas para la difusión y promoción cultural gestionadas por el Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes.

2. No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones reguladas en estas bases las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Norma Foral 3/2007, de 27 de marzo, de subvenciones del Territorio Histórico de Gipuzkoa, ni quienes se hallen incursas en prohibición legal o inhabilitación por discriminación por razón de sexo de conformidad con lo dispuesto en la disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. ONURADUN IZATEKO BETEKIZUNAK

ARAUDIA

Ez dugu aurkitu, onuradun izateko betekizun modura, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko inolako aipamen espezifikorik Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrean, izan ere, oinarri arautzaileetan eta deialdian betekizun horiek zein diren zehaztu beharra dagoela adieraztera mugatzen baita.

13. artikulua Onuradun edo erakunde laguntzaile izateko baldintzak.

1. Arau honetan arautzen diren dirulaguntzen onuradun edo entitate laguntzaile izaera izango dute, baldin eta pertsona edo entitateak dirulaguntza emateko moduko egoeran badaude, edo oinarri arautzaileetan eta deialdian aurreikusitako egoeran badaude.

Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretua pertsona fisiko edo juridiko onuradunek bildu beharko dituzten betekizunak adieraztera mugatzen da:

51. artikulua Laguntzak emateko arauak, eskumenak eta jardunbidea.

1. Laguntzak edo dirulaguntzak emateko arauetan honako hauek, gutxienez, jaso beharko dira:

b. Laguntza edo dirulaguntza eskuratzeko, onuradunek zein baldintza bete beharko dituzten zehaztuko da; baita baldintza horiek nola egiaztatu behar diren eta zein eperen barruan.

Baina badugu erreferentziako agindu bat Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean.

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. ... Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

AZTERKETA

Oinarri arautzaileetan edota dirulaguntza publikoen deialdietan ezarri beharko dira onuradun izatera iristeko betekizun espezifikoak.

Zailtasunetan aurkitzen diren familientzako laguntza ekonomikoak emateaz ariko bagina, betekizun horiek, segur aski, familiaren errenta eta diru-sarrera jakin batzuk eta premia-egoera egiaztatzen zuzenduko lirateke. Aitzitik, beste mota batzuetako dirulaguntzez ari garenean, adibidez, kulturaren, kirolaren, elkartegintzaren edo garapenerako lankidetzaren esparruetan, planteatu daitezke onuradun izan nahi duten erakundeek bete behar dituzten baldintzen artean jaso daitezela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zerikusia duten hainbat eskaera.

Gogora dezagun zer dioen aurrez aipatutako printzipio orokorretako batek: «Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bete dadin, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak, hala dagokionean, genero-ikuspegia sartuko du dirulaguntzen diseinuan, plangintzan, kudeaketan eta emate-prozesuan, sexuen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko. Horretarako, ezberdintasunak ezabatuko ditu eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko du».

Beraz, arrazoizkoa eta proportziokoa izango da sartzeko betekizun espezifikoak eskatzea, deialdi jakin batean berdintasun-ezak ezabatzeko orduan aurrera egitea beharrezkoa denean, adibidez, zuzendaritza-organismoetan, jardueraren onuradunen artean edo jarduera edo proiektua egikaritzen duen plantillan emakumeek oso ordezkaritza eskasa duten

sektoreak badira, edo beharrezkoa ikusten bada ibilbide edo gutxieneko prestakizun bat izatea berdintasunaren arloan.

Agian beharrezkoa da azaltzea aurrez jorratu ditugun lehiatzeko debekuek beraiekin dakartela dirulaguntza deialdi batean lehiatzeko ezintasuna, eta jokabide negatibo, zigorgarri edo, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa argi eta garbi urratzen duen portaera batean oinarritu behar dutela. Eta horren ondorioa da deialdian parte hartzeko eta esandako dirulaguntza jasotzeko ezintasuna.

Nolanahi ere, deialdian parte hartzeko betekizunak jartzearen kasuan, eraginak antzekoak dira (onuradun ezin izatea), baina, prozeduraren aldetik, ez da kanpoan uztea, baizik eta administrazio publiko emaileak maila jakin bat ezartzea mugatzeko zer pertsona fisiko edo juridiko izan daitezkeen onuradun. Era horretan, lehiatzen diren pertsona fisiko edo juridikoek bete beharreko eskaera positiboak edo merezimenduak dira. Horri buruz kontuan hartzekoa da ez dela existitzen dirulaguntza bat emateko eskubide subjektiborik, baizik eta hura lortzeko aukera kasuan kasu Administrazio Publikoak edo organo emaileak ezartzen dituen betekizunen mende dagoela.

Jar dezagun adibide bat: kontrataziorako laguntzen deialdi batean, ezingo genuke lehiatzeko debekurik ezarri beren zuzendaritza-karguen % 70ean gizonak dituzten enpresentzat; baina, aldiz, legezkoa litzateke sartzeko betekizun bat ezartzea: alegia, zuzendaritza-karguen % 40an, gutxienez, emakumezkoak dituzten enpresak izatea. Helburua sexuen arteko aukera-berdintasuna sustatzea da, berdintasun-ezak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea, beraz, betekizuna justifikatuta dago eta proportziokoa da.

Aipatutako betekizun horiek ezartzea erabat legezkoa da eta 4/2005 Legeak berariaz emandako gaikuntza du: «**Dirulaguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da**» (20.2 artikulua).

Horri buruz, hiru ohartarazpen hartu beharko dira kontuan:

- ♦ Deialdian edo oinarri arautzaileetan espezifikatu daitezela modu objektibo, argi eta zehatzean zein diren erakunde onuradun izateko beharrezkoak diren genero-arloko betekizunak.
- ♦ Eskatutako baldintzak proportziokoak izan daitezela dirulaguntzaren xedearekin eta edukiarekin.
- ♦ Eskatutako betekizunak egokitu daitezela jarduketa-sektore batzuetara eta besteetara, ez baitago berdintasunari buruzko sentsibilizazio maila berdina garapenerako lankidetzaren eremuan edo kirolean. Ondorioz, betekizunak desberdinak izan beharko dute.

KLAUSULA EREDUA

APLIKAZIO PROPOSAMENA

Onuradun izateko, lehiaketan parte hartzen duten pertsona fisiko edo juridikoek egiaztatu beharko dute esperientzia eta ibilbidea dituztela emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzera bideratutako jarduketek garapenean.

Eskakizun hori ezartzen da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 20.2 artikuluekin koherente izanez eta bat etorritik, bai Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorraren 11 eta 13 artikuluekin eta bai 1/1997 Legegintza Dekretuko 50 eta 51 artikuluekin, zeinak onartzen baitu Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina.

Oinarri arautzaileetan sartu ahalko dira ondorengo betekizun hauetako bat edo gehiago:

1. Erakundearen ibilbide eta esperientzia espezifikoak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan, azken hiru urteetan egindako jarduketa eta lan garrantzitsuenak adierazten direla (eskatzen den gutxieneko lan eta fakturazio kopurua zehaztu beharko da).
2. Langileen generoari buruzko heziketan duten titulazioa, prestakuntza eta curriculum (pertsona kopurua, esperientzia-urteak eta eskatutako gutxieneko lanak eta berdintasun-arloko prestakuntza-orduak zehaztu beharko dira).
3. Berdintasunaren arloko enpresa-ziurtagiri edo -bereizgarri bat edukitzea, edo, bestela, emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetza-erakundea dela adierazten duena, edo antzeko beste ziurtagiri ofizialen bat.
4. Erakunde edo enpresaren juntan, zuzendaritza-organoan, administrazio-kontseiluan edo plantillan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orokatua izatea.
5. Erakundearen eraketa-eskrituran edo estatutuetan jasotako helburuetako bat izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egitea.

JARDUNBIDE EGOKIAK



RESOLUCIÓN 193E/2017, de 8 de mayo, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención a entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de proyectos en materia de igualdad de género y conciliación "

Base 2. Beneficiarias

1. Podrán obtener la condición de beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Tengan domicilio social en Navarra.
 - b) Contar con personal con experiencia profesional de dos años, como mínimo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y/o un mínimo de 120 horas de formación en igualdad entre mujeres y hombres, impartida por organismos públicos o Universidades (públicas o privadas) o bien haber realizado la formación en el Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en Empresas, IGE.

3. INSTRUKZIO EDO EBALUAZIO ORGANOAREN OSAKETA

LEGE ESPARRUA

- ♦ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea.

3. artikulua Printzipio orokorrak.

7. Ordezkapen orekatua.

Euskal agente publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan.

Lege honen ondoreetarako, pertsona anitzeko administrazio-organoetan ordezkaritza orekatutzat, hain zuzen, sexu biek %40ko ordezkaritza, gutxienez, dutenean joko da.

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

5. Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

23. artikulua Xedapen Orokorra.

Euskal botere publiko guztiek, beren zuzendaritza-organoetako eta kide anitzeko organoetako kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutako en artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu izatea sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte.

- ♦ Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarritako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoa:

14. artikulua Botere publikoen jardute-irizpide orokorrak.

4. Emakumeen eta gizonen partaidetza orekatu hauteskunde-zerrendetan eta erabakiak hartu behar direnean.

51. artikulua Administrazio publikoen jarduera-printzipio orokorrak.

d) Hautaketa- eta balorazio-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatu sustatzea.

53. artikulua Hautatze-organoak eta balorazio-batzordeak.

Estatuko Administrazio Orokorreko eta horri lotuta dauden edo horren mendeko diren antolakunde publikoen hautatze-auzitegi nahiz -organoek, langileak hautatzean, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa izango dute oinarri, salbu eta arrazoi oinarridun eta objektiboak daudenean, eta arrazoi horiek behar besteko zioen bidez azaldu direnean.

Era berean, Estatuko Administrazio Orokorren eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoen ordezkariak, lanpostuak betetzeko merituen balorazio-batzordeetan, bat etorriko da bi sexuetako pertsonen araberrako osaera orekatuaren printzipioarekin.

Lehenengo xedapen gehigarria. Presentzia edo osaera orekatua.

Lege honen ondoretarako, osaera orekatu gisa ulertuko da emakumeen eta gizonen presentzia, noiz eta, kasu bakoitzean erreferentziatzen hartzen den osotasunean, sexu jakin bateko pertsonak ez direnean 100eko 60 baino gehiago, ezta 100eko 40 baino gutxiago ere.

Gogora dezagun, bestalde, une honetan (gida hau 2018ko urrian idatzi da) izapidetze fasean dagoela, lege-aurreproiektu gisa, 2019an onartzea aurreikusten den Eusko Jaurlaritzaren Laguntza eta Dirulaguntzen Araubidearen Legea. Hona zer dioten testu horrek osaketa orekatuari buruz bere 19. artikuluan:

19. artikulua. Dirulaguntzak emateko prozedurak.

1. ...

Dirulaguntza emateko proposamena organo kudeatzaileak egingo dio organo emaileari, kide anitzeko organo batek txostena egin ondoren. Kasu bakoitzean aplikatu beharreko oinarri arautzaileek ezarriko dute zein izango den kide anitzeko organoaren osaera. Nolanahi ere, ahaleginak egingo dira trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakume eta gizonen ordezkariak orekatua egon dadin organo horretan, hori lortzea ezinezkoa edo oso zaila dela justifikatzen denean izan ezik. Ordezkaritza orekatua izango da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkariak baldin badu. Gainerakoetan, sexu biak ordezkaturik daudenean.

AZTERKETA

Dirulaguntzei buruzko Lege Orokorraren 24. artikuluan adierazten dira dirulaguntza publikoak emateko prozeduran instrukzio-organismoak dituen eskudantziak, hari baitagozkio, beste batzuen artean, eginkizun hauek: onarpen-prozesua gauzatzea, proposamenak ebaluatzea, txostenak eskatzea, ebazpen-proposamena formulatzea eta alegazioak aintzat hartzea edo errefusatzeta.

Halaber, DLOren 22. artikulua zera dio: «Dirulaguntza emateko proposamena kide anitzeko organo batek formulatuko dio organo emaileari, instrukzio-organismoaren birtutez. Kasuan kasuko oinarri arautzaileek ezarriko dute zein izango den kide anitzeko organoaren osaera». Hortaz, instrukzio-organismoak ez ezik, oinarri arautzaileek dute kide anitzeko organo bat izendatzeko eskumena, honek dagokion dirulaguntzaren ebazpen-proposamena formula dezan.

Bestalde, bai EAEko 4/2005 Legeak eta bai 3/2007 Lege Organikoak, beren printzipio orokorren artean, erabakitze-organismoetan emakumeek eta gizonek presentzia orekatua izatea xedatzen dute, eta horretarako ez sexu batek eta ez besteak ez dute % 40tik beherako ordezkariak izan behar.

Ordezkaritza orekatuaren printzipio orokorrak esan nahi du guztiek, emakume eta gizon, hartu behar dutela parte erabaki politiko, administratibo, sozial eta ekonomikoetan.

Zoritxarrez, oraindik badira iritzi juridikoak (ideologikoak jakintzat ematen ditugu) kuenten, kremlera-zerrenden, sexuen arteko presentzia orekatuaren edo organoen osaketa parekideen legezketasuna zalantzan jartzen dutenak. Legezketasunaren aldeko argudio juridikoen azalpena oso luzea izango litzatekeenez, berez oso argigarriak diren bi erreferentzia aipatuko ditugu:

96/694 Gomendioaren aplikazioaz Europako Batzordeak egindako Txostenari buruzko Europako Parlamentuaren 2001eko urtarrilaren 18ko Ebazpena, non generoen oreka aldeztu dadila exijitzen den politika guztietan eta Batzorde guztietan, hala Europar Ba-

tasunaren eskalan, nola nazio barruan eta nazioartean, genero bakoitzaren kasuan ehuneko berrogei baino murriztagoa izango ez den partaidetzarekin. Ebazpen horretan, Europako Parlamentuak hemen nabarmendu nahi ditugun hainbat argudio erabiltzen ditu:

«... erabakitze-organoetan emakumeek ordezkapen eskasa izatea garrantzi handiko oztopoa da Europar Batasunaren garapen demokratikoari begira...

... erabakiak hartzeko prozesuan emakumeek parte-hartze berdina izateak ez du soilik zerikusia justiziarekin edo demokraziarekin, aldiz, ezinbesteko baldintza da emakumearen interesak aintzat har daitezen...

... emakumearen printzipioak, ideiak, balioak eta esperientziak kontutan hartzea lagungarri izan daiteke lehentasun politikoak berriro definitzeko, gai-zerrenda politikoetara gai berriak gehitzeko eta perspektiba berriak eskaintzeko emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren dimentsioa politika eta ekinbide guztietan txertatzeari eta barnean hartzeari dagokionez».

Nazio mailara etorrita, ezinbestekoa zaigu Konstituzio Auzitegiaren 2009ko urtarrilaren 19ko 13/2009 Epaia jotzea, zeina emakumeen eta gizonen berdintasunerako Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legeari jarritako 4057-2005 inkonstituzionalitate helegitearen aurrean eman baitzen.

Beste batzuen artean, zuzendaritzako eta kide anitzeko organoen osaketa parekideari buruzko artikulua inpugnatu zen, baina Konstituzio Auzitegiaren epaiak zuzenbidearekin bat zetorrela adierazi zuen eta honako hau nabarmendu zuen bere argudio juridikoen artean: «agindu bat baizik ez dela, ez erregela bat; araua arrazoizkoa gertatzen dela; organo horietako kideek merezimendu- eta gaitasun-baldintzak bete behar dituztelako; eta, azkenik, erregelari salbuespenak jartzea badagoelako, ez dela egokia behar bezala justifikatzen bada». Auzitegiak beste hau ere argudiatzen du: «berorren bidez, emakumeek bizitza publikoan izan duten diskriminazio-egoera historikoa zuzendu nahi da», eta «neurria egokia da, ez dakarrelako funtsezko eskubideen alferrikako sakrifizioirik».

Dagoen lege-oinarria kontuan harturik –konstituzionaltasunaren adierazpena barne– eta lehendik datorren berdintasun gabeko egoera nabari bat arintzeko dela ikusita, ondoriozta daiteke interesekoa ez ezik, garrantzi handikoa dela klausula bat gehitzea, zeinari esker, dirulaguntza publikoak izapidetu, ebaluatu eta emango dituzten instrukzio-organismoek gizonen eta emakumeen arteko osaketa orekatua edo parekidea izango duten.

KLAUSULA EREDUA

APLIKAZIO PROPOSAMENA

Instrukzio-organoa eta/edo ebaluazio-batzordea osatzean, trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua egotea bermatuko da.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 23. artikuluan edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako 3/2007 Lege Organikoaren 51. eta 42. artikuluekin bat etorritik xedatzen da hori.

Horretarako, organo edo batzorde hori emakumeek eta gizonek osatuko dute; kontuan hartu behar da sexu biek gutxienez % 40ko ordezkaritza izan behar dutela, legearen arabera osaera orekatua izateko.

JARDUNBIDE EGOKIAK

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 16/2018, de 27 de febrero, que modifica el Reglamento de Subvenciones, de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral, aprobado por Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 34/2010, de 23 de marzo, y aprueba la guía para la inclusión de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en los procedimientos de subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

«En la composición de la comisión evaluadora para el otorgamiento de las subvenciones públicas se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto se procurará, siempre que sea posible, que dicha comisión esté formada por mujeres y hombres, entendiéndose conforme que se respeta el equilibrio cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.»

4. BALORAZIO IRIZPIDEAK

LEGE ESPARRUA

Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrak 17.3.a) artikuluan adierazten duen bakarra da dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileek zehaztu beharko dituztela dirulaguntza emateko irizpide objektiboak, eta, hala dagokionean, baita haien haztapena ere.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa:

35. artikulua Dirulaguntza publikoak.

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan dirulaguntzen plan estrategikoak egiten dituztenean, zehaztu egin beharko dute zein eremutan egongo den aukera, emakumeen eta gizonen artean aukera-desberdintasuna

dagoenean, entitate eskatzaileek berdintasuna benetan lortzeko egindako jardueren balorazioa sartu ahal izateko dirulaguntzen oinarri arautzaileetan.

Ondore horietarako balioetsi ahal izango dira, besteak beste, norberaren, laneko eta familiako bizitza uztartzeko neurriak, enpresaren gizarte-erantzukizunaren neurriak, edo berdintasun-arloan lege honetako IV. tituluko IV. kapituluaren araututako enpresa-bereizgarria lortu izana.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea.

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

24. artikulua Elkarrekin eta erakundeak.

1. Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundearen zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeko adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien dirulaguntzak.

Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategia onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuak ere jasotzen du dirulaguntza publikoak emateko eraginetarako balorazio-irizpideen artean genero-ikuspegia barnean hartzeko aukera.

51. artikulua Laguntzak emateko arauak, eskumenak eta jardunbidea.

1. Laguntzak edo dirulaguntzak emateko arauetan, gutxienez ondoren aipatzen direnak adierazi beharko dira:

c) Laguntza edo dirulaguntza esleitzeko eta, hala behar badu, baita neurtzeko ere, irizpide objektiboak. Laguntzaren edo dirulaguntzaren helburua den gaian hizkuntzaren erabilerak zerikusia baldin badu, edo euskararen erabileraren normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 oinarrizko Legearen 25., 26. eta 27. artikuluetan aipatzen diren jarduera-eremuetakoak baldin badira gai horiek, hizkuntza-gaitasuna kontuan eduki beharko da esleipena egiteko irizpide objektiboen artean.

Halaber, eta lege ezarritakoaren arabera bidezkoa dela ikusten baldin bada, laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboen artean zera txertatu behar da: proiektuan genero-ikuspegia integratu beharra, bai eta eskaera egiten duen pertsonak edo erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketaren garapenean izan duen ibilbidea ere.

Eta 11/2016 Foru Araua, urriaren 19koa, Arabako Lurralde Historikoko Dirulaguntzei buruzkoa

16. artikulua Dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak.

2. Dirulaguntzak emateko oinarriei buruzko arauak honako hauek zehaztuko ditu, gutxienez:

h) Dirulaguntza emateko irizpideen artean, diruz lagundutako proiektu edo jardueran genero-ikuspegia txertatzea baloratuko duen irizpide bat erabiliko da, dirulaguntzaren xederako egokia izanez gero.

AZTERKETA

Dirulaguntza publikoen legeriak aurreikusten du onuradunen hautaketa lehiaketaren birtatez –hori da ohiko sistema– edo zuzeneko emakida bidez egin daitekeela, azkeneko sistema hau salbuespenezkoa bada ere, hurrengo kapituluan, hitzarmen publikoak tratzen ditugunean, aipatuko dugun bezala.

Esan behar da prozedura arruntak hobeto babesten dituela publizitate, berdintasun eta diskriminazio-ezaren printzipioak. Berme horiek lehiaketa-araubidetik eratorriak dira eta beharrezkoa da kide anitzeko organoak eskabideak ebaluatzea «dirulaguntzaren oinarri arautzailean edo, kasua hala bada, deialdian bertan ezarritako balorazio-irizpide, modu eta lehentasunen arabera».

Beraz, beharrezkoa da:

1. Baloratuko diren irizpideak ezartzea.
2. Bakoitzari zer puntuazio egotziko zaion adieraztea.

3. Ebaluazioa nola egingo den argitzea, izan ere, modu objektiboan edo balorazio kualitatibo bidez egin baitaiteke.

Bistakoa da balorazio-irizpideak ezartzeari dagokion prozedurako fasea guztiz egokia dela emakumeen eta gizonen berdintasunarekin erlazioa duten klausulak gehitzeko: pertsona juridiko edo fisiko lehiakideen proposamenen balorazioa prozedurako ardatz oinarritzakoa eta erabakigarria da, hari esker erabakiko baita nor edo nortzuk izango diren erakunde edo pertsona onuradunak.

Legeriak dio oinarri arautzaileek ezarri behar dituztela dirulaguntza emateko irizpideak eta berorien haztapena; horregatik, guztiz ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten printzipioak eta jarduketak laguntza edo dirulaguntza adjudikatzeko irizpide objektibo horien barruan egotea eta berorien parte izatea.

Dirulaguntza publikoen kasuan, araudia askoz laxoagoa da –ez hain zorrotza– kontratu publikoenean baino, eta proposamenak ebaluatzeko fase honetan kontratazioan inola ere baloratzerik egongo ez liratekeen hainbat klausula gehi ditzakegu, adibidez:

- ♦ Erakundearen estatutuetako helburuak edo xede soziala (erakundeak helburu gisa edukitzea berdintasunaren sustapena).
- ♦ Proposamena aurkezteko momentuan, enpresaren plantillan emakume kopuru jakin bat egotea.
- ♦ Bere zuzendaritza-organoetan, emakumeen ehuneko jakin bat edukitzea.
- ♦ Berdintasun-politika jakin batzuk aplikatzea plantillan dituzten langile guztiei eta ez dirulaguntzaren xede izango den jarduera gauzatuko dutenei soilik.

Hala ere, behin eta berriro errepikatu dugun bezala, irizpide zehatzen hautaketa deialdi bakoitzaren ezaugarrien arabera egin beharko da, eta beharrezkoa izango da alde zuzenetik eta arreta osoz aztertzea haren edukia eta berezitasunak:

- ♦ Diruz lagunduko den eremua, ez baitira irizpide berberak erabiliko dirulaguntzak kulturarako, jaiak antolatzeako edo kiroletarako diren kasuan.
- ♦ Aipatutako sektore-eremuan lehiatuko dela aurreikus daitekeen gizarte-, ekonomia- edo elkartegintza-sarea, eta horrek zuzeneko isla izango du dirulaguntzaren lehiakide eta onuradun potentzialak berdintasun-arloan duten mailan, ibilbidean, prestakuntzan eta sentsibilizazioan: maila apala edo hasiberria denean irizpide txikiago eta zuhurragoak erabili beharko dira.
- ♦ Beraz, beharrezkoa da lehiatu daitezkeen erakundeek berdintasunaren arloan dituzten indarguneak eta ahulguneak ezagutzea, adibidez, kirol-klubek, kultur elkarrekin edo merkataritza sustatzeko elkarrekin.
- ♦ Deialdiaren barrutia: udalerria, eskualdea, probintzia edo autonomia mailakoa.
- ♦ Lehiatuko diren pertsona fisikoak edo juridikoak gutxi izango diren jakitea edo, kontrara, asko izango diren eta lehia handia egongo den; azken kasu hori mesedegarria izango da, dudarik gabe, berdintasunerako klausulak gehitzeko.

- ♦ Administrazio publiko bakoitzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan dituen helburu propioak. Egongo dira herriak non lehentasunezkoa jotzen den dirulaguntzatik eratorritako jardueretan emakume parte-hartzaileen edo onuradunen ehunekoa handitzea; beste erakunde publiko batzuek tokiko elkarteetako zuzendaritza-batzordeetan emakumeek parte hartzea sustatu nahiko dute; edo bilatuko dute hizkera inklusibo eta berdintasunezkoa erabiltzea sentsibilizazio-ekintza orokor gisa; edota dirulaguntzaren xede diren zerbitzuak eta jarduerak gauzatzen dituzten langileek berariazko prestakuntza izatea berdintasunaren arloan, eta abar.
- ♦ Amaitzeko, kontuan hartu beharreko beste faktore bat progresibotasuna da, askotan, urtero errepikatzen diren deialdiak izaten baitira. Kasu horietan, balorazio-irizpide eskuragarriekin hastea komeniko da, eta, pixkanaka, maila igozten joatea, era horretan, lehiatzen diren pertsona fisiko edo juridikoei berdintasunaren arloan hobekuntza progresiboa exijituz joateko ezarritako puntuak lortu ahal ditzaten.

KLAUSULA EREDUAK

A. PERTSONA HARTZAILEKIN ERLAZIOA DUEN IRIZPIDEA.

Ohikoa izaten da dirulaguntza jakin batzuetan zenbatekoa handitzea dirulaguntzaren onuradunak emakumeak diren kasuan, adibidez, gizarte-laguntzak ematen direnean, langabezian dauden pertsonen kontrataziorako dirulaguntzen kasuan edota negozio edo jarduera ekonomikoen ekintzaileei zuzendutako laguntzak direnean.

Hala ere, orain balorazio-irizpideez ari garela kontuan harturik, kasu honetan adieraziko dugu posible dela puntuatzea, emakume bat izatea, edo emakume kopuru bat, edo gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen profil espezifiko bat, edo emakumeen ehunekoa bat, dirulaguntzaren onuradun edo hartzaile izango direnak. Kasu horietarako, ondorengo klausula hau proposatzen da:

A.1. Dirulaguntzaren hartzaileak:

Dirulaguntzaren hartzailea emakume bat den kasuan (edo ama bakarreko familia bat, edo zehaztu beharreko gutxieneko emakumeen % bat, edo genero-indarkeriaren biktimak den emakume bat) X puntu emango dira.

B. ENPRESAREKIN EDO ERAKUNDE LIZITATZAILEAREKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK.

X puntura arte baloratuko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zerikusia duten enpresa edo erakunde lehiakidearen ondorengo alderdiok.

B.1. X puntu baldin eta erakundearen eraketa-eskrituran edo estatutuetan jasotako helburuetako bat emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egitea bada.

B.2. X puntu erakundearen zuzendaritzako lanpostu edo organoetan % 40, gutxienez, emakumeak direla egiaztatzen bada.

B.3. X puntu erakundeak esperientzia eta ibilbidea baldin badu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, azkeneko hiru urteetan; gauzatutako jarduketa eta lan garantzizkoenak egiaztatu beharko dira.

B.4. X puntu baldin eta lehiatzen diren erakunde edo enpresetako X langilek (zenbaki zehatz bat adierazi beharko da) eta/edo bazkidek prestakuntza espezifikoak badute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

B.5. X puntu egiaztatzen baldin bada enpresako plantillan edo erakundeko bazkideen kopuruan, azkeneko hiru urteetan, gutxienez % 50 emakumezkoak zirela.

B.6. X puntu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ziurtagiri edo egiaztargiri bat edukitzeagatik. Ondore horretarako, baliozkotzat hartuko dira Administrazio Publikoek berdintasunaren arloan emandako enpresa-bereizgarriak, hala nola Emakunde-Eusko Jaurlaritzaren «Berdintasunerako Lankidetzako Erakunde» izendapena edo Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioaren «Berdintasuna enpresan» izenakoa. Onargarriak izango dira aipatutako horien baliokide diren beste zeinahi ere.

C. GENERO IKUSPEGIA DUEN PROIEKTU EDO JARDUERAREN PRESTAZIOAREKIN ERLAZIOA DUTEN IRIZPIDEAK.

X puntura arte baloratuko da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ondorengo hobekuntza-ekintzen bat edo gehiago aurrera eramateko enpresak edo erakunde lehiakideak hartutako konpromisoa. Ondorengo ekintza hauetako bakoitza aplikatu edo garatzeko konpromisoa hartzeagatik puntu bat emango da:

C.1. Enpresa edo erakundean, plantillan edo kontratuko prestazioaren onuradunen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoerari buruzko diagnostiko edo azterketa bat egin eta aurkezteko konpromisoagatik.

C.2. Prestazioa, jarduera edo proiektua egikaritzen duen plantillari, urtean, gutxienez, berdintasunaren arloan, X orduko prestakuntza emateko konpromisoagatik.

C.3. Berdintasun-arloko arduradun gisa, plantillako pertsona bat izendatzeagatik edo berdintasuneko teknikari bat kontratatzeagatik.

C.4. Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako laneko jazarpena, edo kontratuko prestazio edo jardueraren onuradunen edo erabiltzaileen aurkako sexu-jazarpena eta/edo indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko eta aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak onartu eta zabaltzeagatik.

C.5. Enpresan hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu eta zabaltzeagatik. Horren arabera, proiektua edo jarduera betearazteko aldian sortzen den dokumentazio, publikitate, irudi eta material guztietan sexismo gabeko hizkera erabiliko da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestuko dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatuko dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna bultzatzen direla.

C.6. Proiektua egikaritzen duten langileentzat edo haren erabiltzaile edo onuradun diren pertsonentzat norberaren, laneko eta familiako bizitzarako kontziliazio-neurriak disei-

natu, ezarri eta aplikatzeagatik, betiere lehengoak hobetzen badituzte. X punturekin baloratuko da ondorengo neurrietako bakoitzaren aplikazioa, eta proposamen teknikoan zehaztu beharko da onuradunen kopurua eta neurri bakoitzerako izendatutako aurrekontua:

1. Indarrean dagoen lege-araudian ezarritako baimenak, lizentziak edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.
2. Lanaldia edo laneko ordutegia, edo telelaneko sistemak malgutzea eta/edo egokitzea.
3. Kontziliazioari laguntzeko zerbitzuak (adingabeen edo mendeko pertsonen arreta errazten duten dispositibo propioak, pribatuak edo gizarte-erkidego mailakoak; zerbitzu-txekea; jangelak, haurtzaindegia, eguneko zentroak edo ludotekak).
4. Zehaztu beharreko beste batzuk.

C.7. Prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duten langile guztiei lan-hobekuntzak aplikatzeko konpromisoa hartzeagatik. Horretarako, proposamen teknikoan honako hauek zehazten eta kuantifikatzen dituzten enpresak edo erakundeak baloratuko dira:

1. Langileen Estatutuan, sektore eta lurraldeko hitzarmen kolektiboan –edota enpresakoan– xedatutakoa gainditzen duten lan- eta soldata-baldintzen hobekuntzak kontratua egikaritzeko duten langileei aplikatzeko konpromisoa hartzen duena.
2. Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea.
3. Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzea.
4. Genero-ikuspegia duten eta sexuaren arabera bereizitako ezaugarrietara egokitutako laneko osasunaren eta arriskuen prebentziorako ekintzak diseinatu eta gauzatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5.4, 26.2 eta 26.4 artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

C.8. Kontratua egikaritu ostean, hari buruzko memorian edo azken txostenean, onuradunen edo erabiltzaileen datu estatistikoak –sexuaren arabera berezita– jasoko diren konpromisoagatik, emakumeen eta gizonen zenbateko eta ehuneko zehatzak barne direla.

C.9. Jarduera edo proiektuaren prestaziorako memoria teknikoan genero-ikuspegia gehitzeko konpromisoagatik:

- ♦ Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea, proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurreikusitako jardueretan.
- ♦ Proiektua gauzatzen ari den bitartean eta zeharkakotasunez, emakumeen eta gizonen egoera, beharrian, interes, asmo eta problema espezifikoak barnean hartzea, batzuen eta besteen arteko desberdintasunak, eta, bereziki, diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeen egoera kontuan harturik.

- ♦ Kontraturiko jarduketaren onuradunengan edo hura egikarituko duten langileengan proiektuak edo jarduerak izango duen genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu banakatuak eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazleak aurkeztu beharko dira.

D. JARDUERAREN ONURADUN EDO ERABILTZAILEKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK

X puntura arte baloratuko dira prestazioaren erabiltzaile edo onuradunen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatzearekin zerikusia duten enpresa edo erakunde lehiakidearen ondorengo alderdiak.

D.1. Konpromisoa hartzeagatik onuradun edo erabiltzaileen artean emakumeen kopurua ez dela gutxizkoaren % 50 baino gutxiago izango, edo, kasua hala denean, dagokion jarduera-esparruan haiek duten presentziaren ehunekoa baino.

D.2. Kontratuaren prestazioa amaitzean, prestazio, jarduera edo proiektuaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsonen buruzko txosten bat –sexuaren arabera bereizitako datuekin– aurkezteko konpromisoagatik.

E. DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERA GAUZATZEKO EMAKUMEAK KONTRATATZEAREKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK

E.1. Emakumeen kontratazioagatik:

X punturekin baloratuko dira prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duen plantillan, gutxienez % 50 emakumeak enplegatuko dituen konpromisoa hartzen duten enpresa edo erakunde parte-hartzaileak.

Ordezko aukera: kopuru jakin baten kontratazioaren balorazioa. X punturekin baloratuko da prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duen plantillan, gutxienez X emakume enplegatzearen konpromisoa.

E.2. Emakumeak kontratatzeagatik erantzukizuneko edo gerentziako lanpostuetan:

X punturekin baloratuko da proiektua edo jarduera egikaritzeko, erantzukizuneko, gerentziako edo kualifikatutako lanpostuetan enplegatzen dituen pertsonen % 50, gutxienez, emakumezkoak izateko konpromisoa.

Ordezko aukera: kopuru jakin baten kontratazioaren balorazioa. X punturekin baloratuko da prestazioa, jarduera edo proiektua egikaritzeko duen plantillan, gutxienez X emakume enplegatzearen konpromisoa erantzukizun, gerentzia edo kualifikatutako lanpostuetan.

E.3. Emakumeak kontratatzeagatik kontratazio berri guztietan (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatutako beharrik ez balu prestazioa edo jarduera egikaritzen hasteko momentuan, X punturekin baloratuko da enpresak edo erakundeak kontratuaren prestazioa betetzeko egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatzearen konpromisoa hartzea.

Ordezko klausula edo osagarria: gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuetako kontratazio berrietan emakumeak enplegatzearen balorazioa.

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edo enpresak langile berriak kontratatatu beharrik ez balu prestazioa edo jarduera egikaritzen hasteko momentuan, X punturekin baloratuko da enpresak egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak kontratatzeak konpromisoa hartzea, gerentzia, erantzukizun edo kualifikatutako lanpostuetan.

E.4. Gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen kontratazioa:

X punturekin baloratuko dira prestazioa, zerbitzua edo jarduera egikaritutako duen plantillan lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten X emakume enplegatzeak eta diruz lagundutako proiektuak edo jarduerak irauten duen bitartean haien kontratazioari eusteko konpromisoa hartzen duten enpresak edo erakunde lizitatuak.

Modu osagarrian: emakumeen kolektibo espezifiko bat ezar daiteke jo-puntu gisa. Jarduera-sektorearen, behar den kualifikazioaren, enplegatutako diren pertsonen profilaren eta administrazio bakoitzak dituen enplegu- edo gizarteratze-programen inplikazioaren arabera egin beharko da hori. Edonola ere, beharrezkoa da profila modu objektiboan zehaztea, adibidez:

- ♦ % 33ko edo gehiagoko desgaitasun ziurtagiria duten emakumeak.
- ♦ Errenta berrmatua edo gutxieneko gizarteratze-errenta jasotzen duten emakumeak.
- ♦ Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.
- ♦ Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera

JARDUNBIDE EGOKIAK

DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 115/2018, de 22 de agosto, por el que se establecen las bases y convocatoria de subvenciones para la promoción de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas del Territorio Histórico de Bizkaia, del ejercicio 2018.

Artículo 10.—*Procedimiento de concesión y criterios de valoración*

- b) La idoneidad del itinerario, o curso de formación propuesto para favorecer la inserción laboral de mujeres en sectores masculinizados. La consideración del itinerario, o curso de formación como idóneo a los efectos del apartado anterior otorgará:
- 1) 10 puntos si el 80% al menos son mujeres.
 - 2) 5 puntos si el 50% al menos son mujeres.

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

DEPARTAMENTO DE CULTURA, TURISMO, JUVENTUD Y DEPORTES

Bases reguladoras de las ayudas para la difusión y promoción cultural gestionadas por el Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes.

d) La participación de mujeres en la producción, en los equipos técnicos y artísticos. Hasta 15 puntos, en función de la siguiente tabla:

<u>Concepto</u>	<u>Ponderación</u>
Alta participación ≥ 50 %	15
Participación considerable ≥ 30 %	10
Escasa participación < 30 %	0

Se dividirá el gasto destinado para esta modalidad de subvenciones entre la suma total de puntos obtenidos por el conjunto de las solicitudes admitidas en cada una de las modalidades. La cantidad resultante será el valor del punto, que se multiplicará por el número de puntos obtenidos por la entidad solicitante para obtener la subvención correspondiente.

ORDEN de 13 de junio de 2018, del Consejero de Salud, por la que se regula la concesión de subvenciones para promocionar la actividad física en el ámbito local de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el ejercicio 2018.

Artículo 11.– Criterios de valoración de las solicitudes.

d) Atención especial a las desigualdades socioeconómicas, de género y otras: hasta 10 puntos.

- Desigualdades socioeconómicas medidas por índice de privación: hasta 5 puntos.
 - Quintil de privación 1: 1 punto.
 - Quintil de privación 2: 2 punto.
 - Quintil de privación 3: 3 punto.
 - Quintil de privación 4: 4 punto.
 - Quintil de privación 5: 5 punto.
- Otras desigualdades (género, discapacidad, inmigración, etc.): hasta 5 puntos.

EPE Donostia Kultura. Actividades culturales.

Bases específicas para la concesión de subvenciones para el año 2018.

5. Igualdad: hasta 15 puntos.

Se valorarán los siguientes aspectos:

- La incorporación de criterios de igualdad de mujeres y hombres en la estructura y funcionamiento de la asociación.
- La inclusión de la perspectiva de igualdad de género entre los objetivos y acciones del programa.

Ámbito: (Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos)

Línea de subvención 1: Cooperación Internacional al desarrollo anual: Programas dirigidos a proyectos cuyo objetivo principal sea Gasto Corriente

Artículo 9.- Criterios de valoración

b) Exposición y coherencia entre los objetivos descritos, las actividades propuestas, los resultados esperados y los recursos para su implementación. Incorporación del enfoque de género de forma coherente en los diferentes apartados (hasta 5 puntos)

d) Utilización de indicadores de género para la recopilación de datos de seguimiento y evaluación sobre la participación efectiva de las mujeres y los hombres en la provisión de los servicios y de los recursos que se utilizarán en el proyecto (hasta 1 puntos)

f) Información precisa sobre la población beneficiaria directa e indirecta, desagregada por sexo y los criterios de selección de la misma (hasta 2 puntos).

i) Inclusión de medidas para superar las limitaciones sobre la participación de las mujeres en todo el ciclo del proyecto (horarios / lugar / información...) (hasta 2 puntos)

j) Promoción de relaciones e intercambio de experiencias entre las organizaciones y asociaciones bilbaínas con las comunidades y organizaciones de los países empobrecidos con prioridad para asociaciones feministas y/o de mujeres y aquellas que trabajen de forma explícita a favor de la defensa y promoción de los DDHH. (hasta 1 puntos).

p) Evaluación del impacto en función del género (hasta 3 puntos). Para su valoración se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- metodología utilizada en el análisis, diseño, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases;

- indicadores de seguimiento y evaluación concretos y verificables, tanto del proceso, como de los resultados y objetivos. Se deberá procurar la incorporación de indicadores cuantitativos y cualitativos;

- coherencia con la estrategia general del proyecto;

- viabilidad y sostenibilidad de los resultados y objetivos, desde el punto de vista técnico, económico e institucional.



SECCIÓN I
ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA
Juntas Generales

Juntas Generales de Bizkaia

NORMA FORAL 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Artículo 45.— Criterios de valoración

1. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas incorporarán algunos de los siguientes criterios, como mínimo dos de ellos, de valoración de las solicitudes presentadas, relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, u otros de carácter semejante, salvo a los decretos reguladores que les sea aplicable el artículo 22.5 y estén relacionados con mejora de las infraestructuras públicas, situaciones imprevisas o de emergencia, o con actuaciones tendentes al cumplimiento de los objetivos de déficit o deuda:

- a) El número y porcentaje previsto de mujeres que se beneficiarán de la subvención.
- b) El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- c) La contratación de mujeres en aquellos sectores de actividad en los que se encuentren subrepresentadas, siempre que sea superior al menos en cinco puntos al porcentaje medio recogido en los datos estadísticos del Eustat, relativos a la población activa por género y rama de actividad correspondiente.
- d) El número de mujeres que ocuparán puestos cualificados, de gerencia o de responsabilidad en la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- e) El número y porcentaje de mujeres en situación o riesgo de exclusión social que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- f) La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de las políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- g) El compromiso de aplicar a la plantilla que ejecutará el proyecto o actividad medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- h) La incorporación en la memoria justificativa de la subvención de una evaluación del impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo y/o género y otras variables, identificación de desigualdades, medidas puestas en marcha para abordarlas e impacto logrado a favor de la igualdad.
- i) El compromiso de diseñar y aplicar un plan para la igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, promoción, formación, salud laboral, política retributiva y derechos y medidas relativas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, u otras.

2. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas deberán establecer una ponderación mínima de los criterios de valoración en materia de igualdad de mujeres y hombres sobre el total.

5. BETEBEHARRAK

LEGE ESPARRUA

Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrak, dirulaguntza publikoen lege-araubidearen analisi honetan ohikoa den bezala, ez du emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko inolako aipamenik egiten, eta arau orokorrak ezartzera mugatzen da. Horien artean azpimarratzekoak dira:

14. artikulua Onuradunen obligazioak.

1. Hauek dira onuradunaren betebeharrak:

a) Helburua betetzea, proiektua gauzatzea edo dirulaguntzak eman izanaren oinarrian dagoen jarduera egitea edo jarrera hori hartzea.

Azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak –zeinak onartzen baitu Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina– xedapen generikoa errepikatzen du:

50. atala. Dirulaguntza eta laguntza publikoen onuradunak.

2. Onuradunak betebeharrak hauek izango ditu:

a) Jarduera aurrera eramatea edo dirulaguntza ematea bidezko egiten duen egoeran egotea.

AZTERKETA

Araudian ezartzen dena guztiz normala eta logikoa da: dirulaguntza publiko baten onuradun gertatzen diren pertsona fisiko edo juridikoek oinarri arautzaileetan ezarritako obligazioak bete beharko dituzte. Bistan dago, bestalde, prozeduraren fase honetan ere gehitu daitezkeela emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten klausulak.

Kontratazio publikoaren esparruan gertatzen den bezala, deialdian parte hartzen duten pertsona edo erakunde guztiek onartzen eta beren gain hartzen dituzte ezarritako betebeharrak, nahitaez bete beharko dituztenak diruz lagundutako proiektua edo jarduera aurrera eramatean.

Betebeharrak ezartzeak balio erantsi bat du, erabateko eraginkortasuna lortzen dela, izan ere, balorazio-irizpideak neurri handiagoan edo txikiagoan onar ditzakete erakunde onuradunek, edota erakunde batzuek onar ditzakete eta beste batzuek ez. Kontrara, be-

tebehar materialak eta formalak markatzen direnean, onuradun gertatzen diren pertsona fisiko edo juridikoek nahitaez bete beharko dituzte, eta horrek bilatzen diren emaitzak eta eraginak bermatzen dizkigu.

Estatuko, autonomia erkidegoko eta foru aldundietako legeetan behin eta berriz esaten da pertsona edo entitate onuradunek «dirulaguntza ematea funtsatzen duen helburua bete behar dutela, proiektua gauzatu behar dutela, jarduera egin behar dutela eta halako jokabidea izan behar dutela». Horregatik, generoaren arloko betebehar zehatzak eta bereziak nahitaez ezarri beharko dira oinarri arautzaileetan eta ondoko lankidetzak-hitzarmenean.

Ondoren, betebehar horiek bete diren ziurtatu beharko da, eta entitate onuradunek hala egiaztatu beharko dute, zeren eta, bestela, arau-hauste arin edo larri batean eroriko lirarteke, eta arau-hauste horien ondorioz, zehapenak ezarriko litzaizkieke, eta/edo jasotako diru-zenbatekoak itzuli beharko lituzkete.

Ez dugu inondik ere aholkatzen klausula generiko eta zehaztasun gabeak sartzerik, praktikan ez dute ezertara behartzen eta ia ezinezkoa gertatzen da halakoak bete diren edo ez egiaztatzea. Adibidez:

- ♦ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko 4/2005 Legean eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoan ezarritako obligazioak bete beharko dira.
- ♦ Emakumeen eta gizonen arteko erabateko berdintasuna bermatu beharko da diruz lagundutako jardueraren esparruan.
- ♦ Diskriminazio-ezaren printzipioa bermatu beharko da lanbide alorreko hautaketari, sustapenari eta sailkapenari dagozkien lan-politiketan.

Aitzitik, hasteko, dirulaguntzaren edukiaren, jarduera-esparruaren, lehiatu daitezkeen gizarte- edo elkartegintza-sarearen eta emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan dagoen batez besteko mailaren analisi egoki bat egitea aholkatzen dugu, eta betebehar zehatzak, eraginkorrak, progresiboak eta neurtu eta egiazta daitezkeen emaitzak dituztenak ezartzea.

KLAUSULA EREDUAK

Klausula orokorra: Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorreko 14.1.a) artikuluekin bat etorririk, pertsona, enpresa edo erakunde onuradunaren ezinbesteko betebeharra da jarduera gauzatea eta dirulaguntza hau ematearen oinarrian dagoen jokabidea izatea. Ondorioz, eta zeharkakotasun-printzipioa aintzat harturik, oinarri arautzaileen barruan edo dagokion deialdian, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko ondorengo obligazio hauek gehitzen dira, nahitaez bete beharko direlarik diruz lagundutako proiektua edo jarduera egikaritzearen esparruan.

C. GENERO IKUSPEGIA DUEN PROIEKTU EDO JARDUERAREN PRESTAZIOAREKIN ERLAZIOA DUTEN BETEBEHARRAK.

A.1. Enpresa edo erakundean, plantillan edo kontratuko prestazioaren onuradunen artean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoerari buruzko diagnostiko edo azterketa bat egin eta aurkeztu beharko da.

A.2. Urtean, gutxienez, X orduko prestakuntza emango zaie, berdintasunaren arloan, prestazioa, jarduera edo proiektua egikaritzen duten langileei.

A.3. Plantillako pertsona bat izendatu beharko da berdintasun-arloko arduradun gisa edo berdintasuneko teknikari bat kontratatatu ardura horretarako; gainera, bera izango da dirulaguntza emango duen organoarekin zuzenean komunikatuko dena genero-ikuspegiarekin lotura duten gai guztietan.

A.4. Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako laneko jazarpena, edo prestazio edo jardueraren onuradunen edo erabiltzaileen aurkako sexu-jazarpena eta/edo indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko eta aurre egiteko protokolo bat edo neurri espezifikoak onartu, aplikatu, zabaldu eta erabili beharko dira.

A.5. Enpresa edo erakundean hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifiko bat onartu, zabaldu eta aplikatu beharko da. Horren arabera, jarduera edo proiektua egikaritzean sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan sexismorik gabeko hizkera erabiliko da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestuko dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatuko dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna bultzatzen direla.

A.6. Proiektua egikaritzen duten langileentzat edo haren erabiltzaile edo onuradun diren pertsonentzat, norberaren, laneko eta familiako bizitzarako X kontziliazio-neurri, gutxienez, diseinatu eta aplikatu beharko dira, betiere lehengoak hobetzen badituzte. X puntuekin baloratuko da ondorengo neurrietako bakoitzaren aplikazioa, eta proposamen teknikoan zehaztu beharko da onuradunen kopurua eta neurri bakoitzerako izendatutako aurrekontua:

1. Indarrean dagoen lege-araudian ezarritako baimenak, lizentziak edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.
2. Lanaldia edo laneko ordutegia, edo telelaneko sistemak malgutztea eta/edo egokitzea.
3. Kontziliazioari laguntzeko zerbitzuak (adingabeen edo mendeko pertsonen arreta errazten duten dispositibo propioak, pribatuak edo gizarte-erkidego mailakoak; zerbitzu-txekea; jangelak, haurtzaindegia, eguneko zentroak edo ludotekak).
4. Zehaztu beharreko beste batzuk.

A.7. Lan-hobekuntzak aplikatu beharko zaizkie prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duten langileei. Neurri horiek, hurrengo hauetako bat edo gehiago izango dira:

1. Langileen Estatutuan, sektore eta lurraldeko hitzarmen kolektiboan –edota enpresakoan– xedatutakoa gainditzen duten lan- eta soldata-baldintzen hobekuntzak diruz lagundutako proiektua edo jarduera egikarituko duten langileentzat.
2. Aldi baterako X kontratu mugagabeko kontratu bihurtzea.
3. Lanaldi partzialeko X kontratu lanaldi osoko kontratu bihurtzea.
4. Genero-ikuspegia duten eta sexuaren arabera bereizitako ezaugarrietara egokitutako laneko osasunaren eta arriskuen prebentziorako ekintzak diseinatu eta gauzatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 5.4, 26.2 eta 26.4 artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

A.8. Kontratua egikaritu ostean, hari buruzko memorian edo azken txostenean, onuradunen edo erabiltzaileen datu estatistikoak –sexuaren arabera bereizita– jaso beharko dira, emakumeen eta gizonen zenbateko eta ehuneko zehatzak barne direla.

B. JARDUERAREN ONURADUN EDO ERABILTZAILEKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK

B.1. Emakume onuradun edo erabiltzaileen kopurua ez da guttizkoaren % 50 baino gutxiago izango.

B.2. Kontratuaren prestazioa amaitzean, prestazio, jarduera edo proiektuaren erabiltzaile edo onuradun izan diren pertsonen buruzko txosten bat –sexuaren arabera bereizitako datuekin– aurkeztu beharko da.

C. DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERA GAUZATZEKO EMAKUMEAK KONTRATATZEAREKIN LOTURA DUTEN IRIZPIDEAK

C.1. Emakumeen kontratazioagatik:

Prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duten langileei dagokienez, diruz lagundutako enpresa edo erakundeek langile horien % 50, gutxienez, emakumeak enplegatu beharko dituzte.

Ordezko aukera: kopuru jakin baten kontratazioa. Prestazioa, jarduera edo proiektua gauzatuko duten langileei dagokienez, diruz lagundutako enpresa edo erakundeek, langile horien artean, X emakume enplegatu beharko dituzte, gutxienez.

C.2. Emakumeak kontratatzea erantzukizuneko edo gerentziako lanpostuetan:

Diruz lagundutako enpresa edo erakundeek, proiektua edo jarduera egikaritzeko, erantzukizun, gerentzia edo kualifikatutako lanpostuetan enplegatzen dituen pertsonen % 50, gutxienez, emakumeak izango dira.

Ordezko aukera: kopuru jakin bat kontratatzeko obligazioa. Diruz lagundutako enpresa edo erakundeek, prestazioa, jarduera edo proiektua egikarituko duen plantillan, gutxienez X emakume enplegatu beharko dituzte erantzukizun, gerentzia edo kualifikatutako lanpostuetan.

C.3. Emakumeak kontratatzeagatik kontratazio berri guztietan (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatzeko betebeharra baldin badago edota erakundeak edo enpresak langile berriak kontratatu beharrik ez balu prestazioa edo jarduera egikaritzen hasteko, enpresak edo erakundeak proiektua edo jarduera gauzatzeko egiten dituen kontratazio berri guztietan (edo % 50 edo % X) emakumeak enplegatu beharko ditu.

C.4. Gizarte-desabantaila egoeran dauden emakumeen kontratazioa:

Dirulaguntzaren onuradun diren enpresa edo erakundeek prestazioa, zerbitzua edo jarduera egikarituko duen plantillan enplegatu beharko dituzte lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten X emakume eta kontratuko prestazioak irauten duen bitartean kontratatuta mantendu beharko dituzte.

Modu osagarrian: emakumeen kolektibo espezifiko bat ezar daiteke jo-puntu gisa. Jarduera-sektorearen, behar den kualifikazioaren, enplegatuko diren pertsonen profilaren eta administrazio bakoitzak dituen enplegu- edo gizarteratze-programen inplikazioaren arabera egin beharko da hori. Edonola ere, beharrezkoa da profila modu objektiboan zehaztea, adibidez:

- ♦ % 33ko edo gehiagoko desgaitasun ziurtagiria duten emakumeak.
- ♦ Errenta bermatua edo gutxieneko gizarteratze-errenta jasotzen duten emakumeak.
- ♦ Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak.
- ♦ Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera.

JARDUNBIDE EGOKIAK

Decreto Foral 32/2018, del Consejo de Gobierno Foral de 3 de julio. Aprobar las bases reguladoras generales y la convocatoria de la concesión de subvenciones, diferentes líneas de ayuda para evitar la despoblación de los municipios del Territorio Histórico de Álava

La entidad beneficiaria de la subvención garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres. Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Artículo 46.— *Obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias*

Entre las obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias de las ayudas otorgadas por el Sector Público Foral de Bizkaia, se deberán incluir de manera preceptiva las siguientes, salvo que razones de interés público justifiquen la exención de estas obligaciones en cuyo caso el órgano proponente deberá presentar informe justificativo:

- a) Las personas físicas o jurídicas deberán promover la igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso, contratación y extinción, clasificación profesional, promoción, formación, seguridad y salud laboral, política retributiva, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y en la acción sindical, representación y negociación colectiva, asegurando unas condiciones laborales dignas, decentes y no discriminatorias.
- b) Las personas físicas o jurídicas deberán velar porque el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente y el fomento de una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género, tanto en la información escrita, oral, iconográfica, acciones publicitarias, comunicación interna y externa, formal e informal como en los materiales generados o relacionados con la ejecución del proyecto o actividad.
- c) Las personas físicas o jurídicas con una plantilla superior a 250 personas deberán acreditar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de su aplicación efectiva.
- d) Las personas físicas o jurídicas con más de quince personas trabajadoras en plantilla deberán garantizar la adopción de medidas para prevenir, actuar, dar seguimiento, evaluar y erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, y específicamente las relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**III. BERDINTASUN
KLAUSULAK HITZARMEN
PUBLIKOETAN.**

Hitzarmen publikoei kapitulu espezifiko bat eskaintzea erabaki dugu, nahasmen handia baitago haien izaera juridikoari, definizioari edo erregulatzen dituen araudiari buruz.

Figura guztiz desberdinei hitzarmen kontzeptua aplikatzearen, hitzarmen publikoei buruzko lege espezifiko bat ez egotearen (kontratuei edo dirulaguntzei buruzkoak badaude), hitzarmenaren figura batzuetan gehiegikeriaz erabiltzearen eta, zenbait kasutan, hitzarmen bat kontratu batetik edo dirulaguntza batetik bereizteko zailtasunak egotearen ondorioz, Kontuen Auzitegiak, 2010eko azaroaren 30ean emandako 878 zenbakiko Irizpenean, hitzarmen administratiboen erregulazioaren gabeziak eta arazoak salatu eta irtenbideak proposatu zituen.

Aipatutako Irizpenak inflexio-puntu bat markatu zuen. Hala, hark egindako gomendioak Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legean (SPA-JL) jaso ziren eta azken honen Hitzaurrean aipatu ere egiten da hori. Ordutik, SPAJLak hitzarmen publikoei eskaintzen die VI. kapitulua (47-53 artikulua). Eta oinarri horrekin, hasi gaitezke jada zedarritzen hitzarmen publikoen kontzeptua eta definizio juridikoa:

Lehenik eta behin, argi dago hitzarmenak ez direla kontratuak, hala ezartzen du sektore publikoko kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 6. artikulua:

6. artikulua Hitzarmenak eta kudeaketa-esleipenak.

1. Lege honen eremutik kanpo geratzen dira lege honetan edo arau administratibo berezietan araututa dauden kontratuen edukian sartzan ez den edukia duten hitzarmenak, honako hauek elkarren artean egindakoak badira: Estatuko Administrazio Orokorra, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileak eta zerbitzu erkideak, unibertsitate publikoak, erakunde autonomoak eta Ceuta eta Melilla hiri autonomoak, toki-entitateak, haien mendekoak diren nortasun juridiko publikoko erakundeak eta nortasun juridiko pribatua duten erakundeak, baldin eta, azken kasu horretan, botere adjudikatzailearen izaera badute.

...

2. Lege honen eremutik kanpo egongo dira, halaber, sektore publikoko erakundeek zuzenbide pribatuaren peko pertsona fisiko edo juridikoekin egiten dituzten hitzarmenak, haien edukia ez badago lege honetan nahiz administrazio-arau berezietan araututako kontratuen edukien artean.

Hala ere, zenbait hitzarmen dirulaguntza publikoen eremu juridikoaren barruan sartzen dira; hori da, adibidez, lehia-araubidean dirulaguntza bat ematea formalizatzen duten hitzarmenen kasua, edota zuzeneko dirulaguntza baten emakida (lehia publikorik gabe) formalizatu behar duten hitzarmenena. Horrela ezartzen du Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrak:

16. artikulua Hitzarmenak eta kontratuak Erakunde Laguntzaileekin.

1. Lankidetza-hitzarmen bat formalizatuko da dirulaguntza ematen duen administrazio-organoaren eta erakunde laguntzailearen artean, eta hor arautuko dira azken honen betebeharrak eta baldintzak.

...

5. Erakunde laguntzaileak zuzenbide pribatuaren pean dauden pertsonak balira, aldez aurretik hautatuko dira publizitate, lehia, berdintasun eta diskriminazio-eza printzipioen pean garatuko den prozedura baten bitartez, eta esandako lankidetza hitzarmen bidez formalizatuko da.

22. artikulua Laguntzak emateko prozedura.

...

2. Honako dirulaguntza hauek zuzenean eman ahalko dira:

a) Estatuaren, autonomia-erkidegoen edo toki-erakundeen aurrekontu orokorretan izen bidez aurreikusitakoak, dirulaguntza horiek arautzen dituen araudian eta hitzarmenetan jasotako moduan.

b) Administrazioari lege mailako arau baten indarrez –emakida edo zenbatekoa– inposatuta datozkionak; dirulaguntza horiek, beren araudiarekin bat etorririk, aplikaziokoa zaien emateko prozedura jarraituko dute.

c) Salbuespen izaeraz, interes publikoko edo gizarte-, ekonomia- edo giza-intereseko arrazoiak egiaztatzen dituzten edo deialdi publikoa egitea zailtzen duten arrazoiak justifikatzen dituzten beste dirulaguntza batzuk.

28. artikulua Zuzeneko emakida.

1. Emakidaren ebazpenak eta, hala badagokio, dirulaguntzak bideratuko dituzten hitzarmenek ezarriko dituzte lege honetan xedatutakoaren arabera aplikatu beharreko baldintzak eta konpromisoak.

Hitzarmenak izango dira Estatuaren Aurrekontu Orokorretan edo tokiko korporazioen aurrekontuetan izendatuki aurreikusitako dirulaguntzak bideratzeko ohiko tresnak, horri buruzko araudi erregulatzaileak alor horretan ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

Azkenik, jo dezagun Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legera (SPAJL), bere 47. artikulutik 53.era bitartekoak hitzarmen publikoei buruzkoak baitira:

47. artikulua Definizioa eta hitzarmen motak.

1. Hitzarmenak dira ondorio juridikodun akordio batzuk, administrazio publikoek, haiei lotutako edo haien mendeko organismo publikoek eta zuzenbide publikoko entitateek edo unibertsitate publikoek beren artean edo zuzenbide pribatuko subjektuekin sinatuak, xede komun bat lortze aldera.

Ez dira hitzarmentzat hartzen jarduketako protokolo orokorrak edo antzeko tresnak, baldin eta eduki orokorreko asmoen deklarazio hutsak badakartzaite edo administrazioek eta alderdi sinatzaileek helburu komun batekin jarduteko duten borondatea azaltzen badute, betiere haien ondorioz ez bada konpromiso juridiko zehatz eta eskatzeko modukorik formalizatzen.

Hitzarmenek ezingo dute xedetzat hartu kontratuen berezko prestazioak. Xede hori hartuz gero, haien izaera eta araubide juridikoa sektore publikoko kontratuen legerian aurreikusita dagoenari lotu beharko zaizkio.

2. Administrazio publikoek, haiei lotutako edo haien mendeko organismo publikoek eta zuzenbide publikoko entitateek eta unibertsitate publikoek sinatzen dituzten hitzarmenak honako mota hauetariko batekoak izango dira:

a) Administrazio publiko biren edo gehiagoren artean sinatutako administrazio arteko hitzarmenak, edo administrazio publiko diferenteei lotutako edo haien mendeko organismo publiko edo zuzenbide publikoko entitate biren edo gehiagoren artean sinatutakoak. Hitzarmen horien barnean bildu ahalko da beste administrazio publiko baten edo lotutako edo mendeko organismo publiko edo zuzenbide publikoko entitate baten bitarteko, zerbitzu eta baliabideak erabiltzea, eskumen propioak edo delegatuak baliatzeko.

Salbuetsita geratzen dira autonomia-erkidego bik edo gehiagok zerbitzu propioak kudeatu eta emateko euren artean sinatzen dituzten administrazio arteko hitzarmenak, autonomia bakoitzaren estatutuak xedatzen duena izango baitute arau hipotesi, betekizun eta baldintzei dagokienez.

b) Administrazio publiko berari lotutako edo haren mendeko organismo publikoen eta zuzenbide publikoko entitateen artean sinatutako administrazio barneko hitzarmenak.

c) Administrazio publiko edo zuzenbide publikoko organismo edo entitate baten eta zuzenbide pribatuko subjektu baten artean sinatutako hitzarmenak.

...

48. artikulua Hitzarmenen baliozkotasun- eta efikazia-baldintzak.

1. Administrazio publikoek, haiei lotutako edo haien mendeko organismo publikoek eta zuzenbide publikoko entitateek eta unibertsitate publikoek, ze-

nek bere eskumenen barruan, hitzarmenak sinatu ahalko dituzte zuzenbide publikoko eta pribatuko subjektuekin, baina horrek ezin du ekarri eskumena-
ren titulartasuna lagatzea.

7. Hitzarmenak dirulaguntza bat bideratzen badu, Dirulaguntzei buruzko aza-
roaren 17ko 38/2003 Lege Orokorrean eta, hala badagokio, aplikatu beha-
rreko autonomia-erkidegoko garapen-araudian aurreikusita dagoena bete
beharko du.

SPAJLren onarpenak ikuspegia apur bat argitu duenez, finka ditzagun orain zenbait kontzeptu:

Hitzarmen publikoak Administrazio Publikoek –edo organismo publikoek edo zuzenbi-
de publikoko erakundeek–, beren artean, edo zuzenbide pribatuko subjektuekin, betiere
helburu erkide baterako (47.1 art.), izenpetutako akordio juridiko lotesleak dira.

Beraz, norekin izenpetzen diren kontuan hartuta, badira administrazio barruko hitzar-
menak (mendeko erakunde publikoekin izenpetuak), administrazio artekoak (zuzenbide
publikoko erakundeen artean), edo erakunde edo enpresa pribatuekin izenpetuak (47.2
art.).

Argi geratzen da hitzarmenak ez direla kontratuak, eta ezin dutela kontratuei dagozkien
prestaziorik eman (47.1 art.), hau da, gastuak ekartzen dituztenak.

Baina hitzarmenen eta dirulaguntzen arteko bereizketa ez da hain argia: SPAJLko 48.7
artikuluak xedatzen du hitzarmenak, dirulaguntza bat bideratzeko tresna denean, Diru-
laguntzei buruzko Lege Orokorrean ezarritakoa bete behar duela. Beraz, hitzarmen bat
dirulaguntzen araudiaren pean dagoen edo ez erabakiko duen lerroa hau da: ea lanki-
detza-akordioak diru-ekarpen guztia egitea Administrazio Publikoari dagokiola xedatzen
duen (kasu horretan dirulaguntzen araudi pean legoke), edota ekarpen ekonomikoa
hitzarmeneko aldean artean partekatzen den (ez da aplikatuko dirulaguntza publikoen
legeria).

Alegia, ez dago hitzarmen publikoei buruzko figura bateratu bat edo adiera bakarre-
ko definizio juridikorik; hala ere, hitzarmenen tipologiak aipatuko ditugu eta adieraziko
dugu genero-ikuspegiko klausulak txertatzeko interesekoak zein izan daitezkeen:

1. Hitzarmen izenaren pean sartzen diren figuren amalgama. Lehendabizi, panorama
argitzeko xedearekin, hitzarmen deitzen zaien hainbat figura aipatuko ditugu, in-
teresik ez dutenak berdintasun-klausulak aplikatzeko. Berorien kategorizazioa gida
honek bilatzen duenetik kanpo geratzen da. Honako hauek ari gara: hirigintza-hitzar-
menak, hezkuntza-hitzarmenak, unibertsitate-hitzarmenak, Estatuarekiko hitzarmen
ekonomikoak, desjabetze-hitzarmenak, defentsaren eremuko hitzarmenak, nazioar-
teko hitzarmenak eta gomendio-hitzarmenak. Ez dute, beraz, interesik gure helburu-
rako.
2. Administrazio Publikoen arteko hitzarmenak eta administrazio publikoen eta haiei
lotutako edo mendeko organismo publiko edo zuzenbide publikoko erakundeen ar-
tean izenpetutako hitzarmenak. Argi eta garbi deskribatuta daude Sektore Publikoko

Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legearen 47. artikuluan. Haren pean daude, beraz.

3. Administrazio publikoen eta zuzenbide pribatuko subjektuen (erakundeak, enpresak, partikularrak) arteko hitzarmenak, hauek ere Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legearen mende daudenak.
4. Dirulaguntza publikoen legeriaren pean dauden hitzarmenak.
 - 4.1. Dirulaguntza bat lehia-araubidean formalizatzen duten hitzarmenak. Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorraren 16. artikuluan aipatutako kasua da. Izatez dirulaguntza bat da, eta hitzarmena ez da dirulaguntza publiko bat esleitzeko prozedura formalizatzen duen tresna besterik.

Axola diona da, dirulaguntza bat izatean, esandako hitzarmenak oinarri arautzaileetan edo dagokion dirulaguntzaren deialdian jada jasota zeuden berdintasun-klausulak eduki eta islatu beharko dituela, bai eta lehiaketara aurkeztu den pertsona fisiko edo juridikoak (orain erakunde laguntzaileak) bere gain hartutakoak ere.

- 4.2. Dirulaguntza bat zuzeneko emakidaren araubidean formalizatzen duten hitzarmenak. Hiru kasu espezifiko daude non dirulaguntzak eman daitezkeen deialdi publikorik eta balizko erakunde onuradunen arteko lehiaketa-sistematik gabe, baizik eta zuzeneko emakida bidez (salbuespenez, aurrekontuetan izendatu direlako, edo lege mailako arau bat zegoelako aurretik).

Horrela xedatzen du gorago transkribatu dugun Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorraren 22.2 artikulua, beraz, kasu honetan ere kalifikazio juridikoa dirulaguntzarena da, izan ere, SPAJLren 48.7 artikulua dioen bezala, hitzarmena dirulaguntza baterako tresna den kasuan, Dirulaguntzei buruzko Lege Orokorrean ezarritakoa bete beharko baitu.

Kasu horietan, lehiarik ez dagoenez, erakunde laguntzaileak bere gain hartu beharko dituen obligazio gisa ezarri beharko dira berdintasun-klausulak.

APLIKAZIO PROPOSAMENA

Hitzarmen modalitate eta tipologia guztietan posible eta legezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko klausulak gehitzea. Hori bai, kasu bakoitzean ezaugarri desberdinak izango ditu bai idazketak eta bai klausulak sartzeko moduak:

1. Administrazio barruko hitzarmenek (mendeko erakunde publikoekin izenpetuak) eta administrazio artekoak (zuzenbide publikoko erakundeen artekoak) dagokien lankidetzak-akordioaren barruan sartu beharko dituzte. Lehiarik gabeko hitzarmenak direnez, generoari buruzko klausulak bete behar edo konpromiso gisa jaso beharko dira, eta beren balioa akordio juridiko lotesle batena izango da.
2. Erakunde publikoek erakunde pribatuarekin izenpetzen dituzten hitzarmenek, dirulaguntza publikoen araudiaren pean ez daudenean, beren edukian sartu beharko dituzte berdintasunerako klausulak, eta obligazio izaera izango dute, hain zuzen ere, ez baitago ez lehiarik, ez balorazio-irizpiderik, ez sartzeko betekizunik.
3. Lehia-araubideko dirulaguntza bat formalizatzen duten hitzarmenek oinarri arautzaileetan edo dirulaguntzaren deialdian aurreikusi beharko dituzte berdintasun-klausulak, eta gero lankidetzak-hitzarmenean transkribatu. Beraz, dagokion dirulaguntzaren arauetan edo oinarri arautzaileetan jasota zeuden berdintasunerako klausulak transkribatu beharko dira.
4. Dirulaguntza bat lege mailako arau baten bidez formalizatzen duten hitzarmenek aipatutako arau horretan aurrez ezarrita eduki beharko dituzte genero-ikuspegiko klausulak, eta lankidetzak-hitzarmenera lekualdatuko dituzte gero. Berdintasunerako klausula horiek obligazio edo bete behar izaera hartu beharko dute, ez baitago lehiarik mota horretako dirulaguntzetan.
5. Zuzeneko emakidarako hitzarmenek, –izendatua denean edota salbuespenezko sistemaz emana– izenpetzen den lankidetzak-hitzarmenean jaso beharko dituzte erakunde laguntzailearentzat emakumeen eta gizonen berdintasunerako ezartzen diren baldintzak. Kasu horietan, eta lehia publikorik egongo ez denez, ez da hautespen- edo balorazio-irizpideentzako tokirik izango; aldiz, obligazio gisa proposatzen diren klausulak soilik hartuko dira aintzat.



IV. | TUN SOZIALAK.

ESPARRU JURIDIKOA

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 9/2017 legeak izaera juridikoa aitortu dio itun sozialen figurari. Zerbitzuak emateko «laugarren bide» honek bere tipologia eta erregulazio propioak ditu, kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetatik bereizten dutenak; horregatik, bidezkoa da modu berezian ekitea esku artean dugun gida honetan. Ikus dezagun nola dagoen arautua 9/2017 Legean:

(Hitzaurrea)

Bestalde, esan beharra dago zerbitzu publikoek orain ere askatasuna izango dutela beren kabuz zerbitzu-kategoria jakin batzuk emateko; zehazki, pertsonentzako zerbitzu gisa ezagutzen direnak. Horien adibide dira zenbait gizarte- eta osasun-zerbitzu, farmazia-zerbitzuak barne, eta hezkuntza-zerbitzuak. Edo haiek halako moduz antolatu ahal izango dituzte, non ez den beharrezkoa izango kontratu publikorik egitea; esate baterako, zerbitzu horien finantzatze soilaz edo botere adjudikatzailerak aurrez finkatutako baldintzak betetzen dituzten operadore ekonomiko guztiei lizentziak edo baimenak emanez, mugarik edo kuotarik gabe, baldin eta sistema horrek behar adinako publikotasuna bermatzen badu eta gardentasun-printzipioa eta diskriminazio-ezaren printzipioa betetzen baditu.

11. artikulua Kanpoan utzitako bestelako negozio eta kontratuak.

6. Lege honetatik kanpo geratzen da erakunde pribatuek zerbitzuak ematea, baldin eta zerbitzu-emate hori egiten bada kontratu publikoak egiteko beharrik gabe, besteak beste honako bitarteko hauen bitartez: zerbitzu horien finantzaketa soila, edo botere adjudikatzailerak aurrez finkatutako baldintzak betetzen dituzten erakunde guztiei lizentziak edo baimenak ematea, mugarik eta kuotarik ezarri gabe, baldin eta sistema horrek publikitate nahikoa bermatzen badu eta gardentasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioei egokitzen bazaie.

Berrogeita bederatzigarren xedapen gehigarria. Autonomia-erkidegoen legeria, izaera sozialeko zerbitzu publikoak emateko kontratuzkoak ez diren tresnei buruzkoa.

Lege honetan ezarritakoa ez da oztopoa izango autonomia-erkidegoek, esleitura dauzkaten eskumenak baliatuz, legeak eman ditzaten; izan ere, kontratuez bestekoak diren tresnak artikulatu ahalko dituzte arlo sozialeko beharri-zanak betetzera bideratutako zerbitzu publikoak emateko.

EAEn, Gizarte Zerbitzuetako 12/2008 Legeak bereizten zuen jada itun modalitatea kontratu publikoetatik:

61. Artikulua. Itun-araubidea.

1. Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemako Prestazioen eta Zerbitzuen Katalogo zerbitzuak ematen dituzten ekimen pribatuko erakundeek, horretarako beren titulartasuneko zentroak dituztenek, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sisteman nola parte hartu behar duten antolatze aldera, itun-araubide bat ezartzen da, herri-administrazioen kontratu-araudian arautzen diren kontratu-modalitateetatik bereizia; esparru horretan izango dute erakunde horiek ematen dituzten erantzukizun publikoko zerbitzuek diru publikoen sostengua.

Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legea, bestalde, aukera hori osatzera dator, hurrengo hau ezartzen duenean:

15. Artikulua. Administrazio publikoen eta Euskadiko hirugarren sektore sozialeko erakundeen arteko lankidetza eta elkarlana formalizatzeko tresnak.

Esku-hartze sozialaren esparruan erantzukizun publikoko zerbitzuak hornitzeari dagokionez, Euskadiko hirugarren sektore sozialeko erakundeekiko lankidetza formalizatzeko, euskal administrazio publikoek Gizarte Zerbitzuei buruzko Legean aurreikusitako hitzarmen-araubide bereizia baliatuko dute.

AZTERKETA

Kontratuen legeak arautzen du zenbait zerbitzu balitekeela kontratu publikoen bitartez ez gauzatzea. Eta norbaiti zentzugabea iduri liezaiokeen arren, beharrezkoa zen kontratuen legeak esatea ez zirela kontratuak, hamarka urtetan eztabaidan zegoen gaia baita, eta Europar Erkidegoko jurisprudentziak onartuta bazeukan ere, gure artean ez da itun sozialari buruzko erabateko legezkotasun bermerik egon harik eta kontratuen legeak berariaz onartu duen arte.

Hortaz, zenbait zerbitzuren prestazioak (gizarte-zerbitzuak, osasun-arlokoak, hezkuntzakoak, kulturakoak) hitzartu daitezke administrazioaren eta erakunde pribatuen

artean, harreman hori kontratu publiko baten esparruan kokatu gabe. Hau da, ez dute kontratuen legearen pean egon beharko.

Gai honi dagokionez, aipatzekoa da Eusko Jaurlaritzaren Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen urriaren 10eko 27/2017 Txostenak dioena: «Gastuak kontrolatze-ra –eta, elkartasunezko eta pertsona guztien irispide unibertsaleko zerbitzuak emateko edo ematen jarraitu ahal izateko, baliabide finantzarioak, teknikoak eta giza baliabideak, ahal dela, eraldi daitezen eragoztera– behartzen duten aurrekontu-arrazoiek soilik ahalbidetuko lukete Europar Erkidegoan onartuta dagoen zerbitzuen prestazio askerako eskubidea salbuestea, zeina babesten baitu kontratazio publikoaren araudiak. Horregatik, modu bakar batez uler daiteke, gizarte-zerbitzuak emateko xedez, kontratuzkoak ez diren formulen bidezko –ituna, esaterako– erakunde pribatuen eta Administrazio Publikoen arteko lankidetzak: kudeaketa elkartasun hutsez egitea, hau da, irabazi asmorik gabe; hala, itunen finantzaketan kostu aldakorrak, finkoak eta iraunkorrek soilik sartuko lirateke, eta ez etekin industrialak».

Kontratu publikoei buruzko nazioko legeria kontratu publikoen inguruan 2014/24/EB Zuzentarauan xedatzen dena lekualdatzera mugatu da. Beraz, eragin praktikoetarako, eta berriro ere helburu gisa harturik berdintasun-irizpideak gehitzea, honako hauek hartu behar ditugu kontuan:

Administrazio publikoek gauzatu ditzaketela izaera sozialeko beharrianak asetzerazuzendutako itun sozialak (eta ez kontratuak), eta tresna horiek bide ematen dutela berrietako parte-hartzea irabazi asmorik gabeko erakundeetara eta/edo gizarte-ekimenekoetara mugatzeko.

Azken batean, sistema malguagoa da, eta irabazi asmoko merkataritza-enpresak alde batera uztea ahalbidetzen du.

Prozedurak publikitate, gardentasun eta diskriminazio-ezaren printzipioak bermatu behar ditu, baina hautespen- eta balorazio-irizpideak zabalagoak dira eta hurrengo hauek bezalako irizpide eta printzipioetan oinarritu daitezke –eta behar dute–: kalitatea, erakundearen esperientzia, giza taldearen prestakuntza eta profesionaltasuna, elkartasuna, parte-hartzea, helburu sozialen sustapena, sarean lan egitea, jardunbide egokiak, gizarte-berrikuntza, genero-ikuspegia sartzea, enpleguaren kalitatea, erabiltzaileek egingadako ebaluazioa, tokiko garapena, osoko arreta, lurraldean dituen erroak, edo estrategia publikoetara egokitzea. Irizpide horietako batzuk ez lirateke legezkoak izango kontratazio publikoaren esparruan; horregatik dute interesa.

Euskal Autonomia Erkidegoak ez du oraindik itun sozialei buruzko lege propiorik onartu, Aragoin, Valentziako Erkidegoan, Asturiasen edo Nafarroan egin duten bezala. Azkene-hori erabiliko dugu adibidetzat, gizarte- eta genero-irizpideak gehitzeko erraztasuna agerian uzteko:

LEY FORAL 13/2017, de 16 de noviembre, de conciertos sociales en los ámbitos de salud y servicios sociales.

Artículo 1. Objeto y principios.

l) Promoción de fines sociales y ambientales, de igualdad entre mujeres y hombres, de innovación en la gestión de las entidades y de los servicios públicos, estableciendo dichos objetivos de manera expresa en el objeto o condiciones de ejecución de los conciertos.

Artículo 6. Criterios de adjudicación.

1. Se valorarán en una sola fase los criterios de admisión y selección que en cada caso se establezcan, según el orden de ponderación previsto para cada concierto, debiendo siempre incluir el señalado en la letra a), y preferentemente, entre otros, los siguientes:

a) La menor diferencia retributiva del personal que la entidad se comprometa a adscribir al concierto respecto al personal de la correspondiente categoría profesional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra siempre que esta última sea superior.

b) Los años de experiencia acreditados en la prestación del mismo tipo de servicios.

c) La implantación en la localidad donde vaya a prestarse el servicio.

d) El valor técnico de la oferta.

e) El arraigo de la persona en el entorno de atención.

f) La formación específica del equipo humano que prestará el servicio en la materia específica que sea clave para su prestación, como inserción, exclusión, género, discapacidad, paliativos, entre otras.

g) La mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa foral que exista o pueda dictarse al respecto.

h) La valoración de las personas usuarias en la prestación y evaluación de los servicios.

i) El carácter integral de la atención.

j) El trabajo en red con otras entidades en la gestión de prestaciones y servicios análogos conforme a criterios de proximidad y participación.

k) Las buenas prácticas sociales, tales como la incorporación al equipo de trabajadores y trabajadoras de la entidad que va a prestar el servicio concertado, de una proporción significativa de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como de mujeres cualificadas y/o en puestos de dirección.

l) Adecuación del perfil lingüístico del personal de la entidad, conforme a las necesidades y demandas para garantizar los derechos lingüísticos de las personas usuarias.

0
**V. RDENANTZAK,
JARRAIBIDEAK ETA
AKORDIO OROKORRAK.**

Eta gida honi amaiera emateko, hainbat administrazio publikok dirulaguntzetan eta/edo kontratu publikoetan berdintasunerako klausulak aginduz, sistematikoki eta orokorrean gehitzeko erabiltzen dituzten akordio orokorrak aipatuko ditugu.

Akordio horiek tipologia eta maila juridiko desberdinekoak izan daitezke: legeak, akordioak, foru arauak, erregelamenduak, ordenantzak, zirkularrak edo jarraibideak. Horietako batzuk nabarmenduko ditugu:

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan:

- ♦ Lehenik eta behin, lege maila duenez, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeari buruz Eusko Legebiltzarrak onartutako apirilaren 7ko 3/2016 Legea.
- ♦ Gobernu Kontseiluaren Erabakia, 2019ko martxoaren 5koa, kontratazio publikoan gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren aurkako neurriak jasotzen dituen jarraibidea onartzen duena.
- ♦ Eusko Legebiltzarrak 2007ko ekainaren 8ko osoko bilkuran «kontratazio-prozeduran klausula sozialak sartzeari buruz» hartutako erabakia.

Foru Aldundien esparruan:

- ♦ Araba: Arabako Foru Aldundia.
 - 1/2014 Foru Araua, otsailaren 12koa, foru-sektore publikoko obra kontratuetan klausula sozialak txertatzekoa.
 - 5/2015 Foru Araua, otsailaren 11koa, foru-sektore publikoaren kontratazioan erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu-klausulak txertatzekoa.
- ♦ Bizkaia: Bizkaiko Foru Aldundia:
 - Bizkaiko Foru Aldundiaren 16/2018 Foru Dekretua, otsailaren 27koa, Bizkaiko Foru Aldundiaren dirulaguntzetarako prozeduran klausula sozialak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuei buruzkoak sartzeko gida onartzen duena.

- Bizkaiko Foru Aldundiaren 33/2018 Foru Dekretua, martxoaren 13koa, Bizkaiko Foru Aldundiaren kontratazio-prozeduran klausula sozialak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuei dagozkienak sartzeko erregelamendu betearazlea onartzen duena.
- Zerbitzuen, Udal Harremanen eta Larrialdien Zuzendaritza Nagusiaren ekainaren 25eko 35/2018 Zirkularra, zeinak zabaltzen baitu «Kontratazio administratiborako gida praktikoa: klausula sozialak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuei dagozkienak sartzeko irizpideak eta jarraibideak».
- ♦ Gipuzkoa: Gipuzkoako Foru Aldundia.
 - 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, Gipuzkoako Foru Aldundiko emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.
 - 4/2013 Foru Araua, uztailaren 17koa, Foru Sektore Publikoko obra kontratuetan klausula sozialak txertatzekoa.
 - 11/2014 Foru Araua, urriaren 29koa, erosketa publiko sozialki arduratsuari buruzko kontratu-klausulak foru-sektore publikoko kontratazioan txertatzekoa.
 - Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratu eta dirulaguntzetan gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten klausulak sartzeari buruzko jarraibidea. Gipuzkoako Foru Aldundi Txit Goreneko Diputatuen Kontseiluak onartua 2011ko ekainaren 21ean.

Udal esparruan:

- ♦ Gasteiz: Gasteizko Udalaren kontratazio sozialki arduratsu eta jasangarriko jarraibidea (2015).
- ♦ Donostia: Donostiako Udalaren kontratazioetan, irizpide sozialak, etikoak eta ingurumen-, lan-, hizkuntza- eta berdintasun-irizpideak txertatzeko jarraibideak (2013).
- ♦ Galdakao: Galdakako Udalaren kontratazioetan, klausula sozialak, ingurumenekoak, hizkuntzakoak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak eta beste politika publiko batzuetatik eratorritakoak txertatzeko jarraibidea.

Klausula sozialei (eta berdintasunerako klausulei) buruzko arau, erabaki eta jarraibideek Administrazio Publikoaren borondate irmoa islatzen dute: emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak orokorrean eta obligazioz gehitu nahi dira kontratuetan eta dirulaguntza publikoetan.

Horiei esker ez da beharrezkoa hutsetik abiatzea kontratazio-plegu edo dirulaguntzeta-rako deialdi bakoitzean, zer klausula sartu edo ez, edota legezkoak edo egokiak diren erabakitzeko orduan. Kontratazio publiko arduratsuaren arloan legegintzak egindako aurrerapenei esker, eta politika publikoetan genero-ikuspegia sartzearen zeharkakotasuna gero eta onartuagoa dagoen neurrian, gero eta Administrazio Publiko gehiago dira aukera honen alde egiten dutenak.

Zalantzarik gabe, gomendatzekoa da eta merezi du tresna honen alde apustu egiteak, berdintasun-arloko inpaktuak eta onurak biderkatzeaz gainera, sistematizatu eta eraginkorrago egiten baititu lizitaziorako eta dirulaguntzak emateko prozesu arduratsuak:

Jarraibide edo akordio lotesle baten aldeko aukerari dagokionez, ondoren adierazten diren bertute eta ezaugarri hauek azpimarratu nahi genituzke:

- ♦ Talde-lanaren ondorio dira, hainbat alorren (Ogasuna, Enplegua, Obrak, Gizarte Ongizatea, Berdintasuna, Idazkaritza, Kontu-hartzailletza, etab.) parte-hartzea, proposamenak eta hobekuntzak tarteko direla; emaitza, dokumentu sakon eta diziplina anitzeko bat dugu.
- ♦ Prozesuak lidergo politiko argia du, prozesua bera, emaitza eta ondorengo aplikazioa berresten dituela.
- ♦ Mezu argia igortzen diote herritarrei, ekonomia-sareari eta elkartegintza-ehunari, eta berdintasunaren aldeko politikekin inplikatura daudela erakusten dute.
- ♦ Argitasun eta kalitate tekniko juridiko handikoak dira eta beharrezkoak diren zorrotasun juridikoa eta legezkotasun-bermeak dituzte.
- ♦ Betetzen diren edo ez egiaztatzea eta inpaktuen neurrak errazten dute.
- ♦ Transferentzia maila handia dute eta administrazio publiko askok erreproduzitzen, hobetzen eta egokitzen dituzte dauden bertsio desberdinak.
- ♦ Prozedura-aukera desberdinak erabiltzen dituzte kontratazioan eta dirulaguntzak ematean berdintasunarekin lotura duten irizpideak txertatzeko.
- ♦ Behin onartu eta aplikatzen hasten direnean, asko errazten dute kontratazio-organoen eta pleguak zein dirulaguntza publikoen oinarri arautzaileak edo deialdiak idazten dituztenen lana.
- ♦

**VI. LEHIANKETA: SOLDATA-
ARRAKALAREN AURKAKO
NEURRIAK ETA GIZONEK ETA
EMAKUMEEK ORDAINSARI
BERA JASOTZEKO
KLAUSULAK KONTRATAZIO
PUBLIKOAN SARTZEKO
JARRAIBIDEA ONARTZEN
DUEN ERABAKIA.**

BESTELAKO XEDAPENAK

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA

2185

42/2019 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Jauriaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia.

Gobernu Kontseiluak, 2019ko martxoaren 5ean egindako bilkuran, honako erabaki hau hartu zuen: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia. Horrenbestez, beharrezkoa den publikotasuna izan dezan, hau

EBAZTEN DUT:

Artikulu bakarra.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian erabaki bat argitaratzea, zeinaren bidez onartzen baita soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea (ikus ebazpen honen eranskina).

Vitoria-Gasteiz, 2019ko apirilaren 9a.

Jauriaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrekiko Harremanetarako zuzendaria,
JUAN ANTONIO ARIETA-ARAUNABEÑA IBARZABAL.

**ERANSKINA, JAURLARITZAREN IDAZKARITZAKO ETA LEGEBILTZARRAREKIKO
HARREMANETARAKO ZUZENDARIAREN APIRILAREN 9KO 42/2019 EBAZPENARENA**

Gobernu Kontseiluaren 2019ko martxoaren 5eko Erabakia, zeinaren bidez onartzen baita soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea.

Ogasun eta Ekonomia Sailaren Emakumeen eta Gizonen 2018-2021 aldiko Berdintasun Planaren barruan, lehen helburu estrategikoa da kontratazio publikoan berdintasuna sustatzea jarraibide orokorren bidez.

Helburu hori, halaber, beste hiru hauetan zehazten da:

1.1 HE – Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen Osokoa aurkeztea kontratazio-erloto berdintasun-klausulei buruzko gomendioak biltzen dituen dokumentua.

1.2 HE – Aldatzea Gobernu Kontseiluak 2008an hartutako erabaki bat, aintzat hartu beharreko gizarte-irizpideei buruzkoa.

1.3 HE – Soldata-arrakalari buruzko exekuzio-klausula berezi bat txertatzea, dagokion kontrol-neurria diseinatzean.

Eta, helburu horiek betetzeko, 2019an, Ondaren eta Kontratazio Zuzendaritzak lehentasunezko ekintzat jotzen du kontratuaren berdintasun-klausulak jasotzea.

Testuinguru horretan, Zuzendaritza horrek jarraibide bat prestatu du, soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonen eta emakumeen ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko. Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak eta Kontrol Ekonomikoko Bulegoak jarraibide horren aldeko txostena eman ondoren, ahal denik eta zabalpen eta maila handiena emango zaio, eraginkortasunez praktikan jar dadin eta ezarritako helburu estrategikoak bete daitezien.

Aintzat hartu behar da Gobernu Kontseiluak lehendik baduela erabaki bat, 2008ko apirilaren 29koa, «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarteirizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barnean hartzei buruzkoa». Bada, oraingoan, Gobernu Kontseiluak beste erabaki bat hartu behar du, hura aldatzen duena eta lehenago aipatutako jarraibidea txertatzen duena.

Horrenbestez, Ogasun eta Ekonomiako sailburuaren proposamenez, eta Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak aldeko txostena emana duela, Gobernu Kontseiluak, proposamena eztabaidatu ondoren, erabaki hau hartu du

ERABAKIA:

Lehenengoa.– Kontratazio publikoan bai emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasuna lortzeko klausulak bai soldata-arrakalaren kontrako neurriak txertatzeari buruzko jarraibidea onestea.

Bigarrena.– Erabaki honek indarrak gabe uzten ditu, zerbitzu-kontratuen esparruan, Gobernu Kontseiluaren 2008ko apirilaren 29ko Erabakiaren eranskinean bildutako jarraibidearen zenbait apartatu (erabaki horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarteirizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barnean hartzen dira). Hona indargabetutako apartatuak:

III.2 – Kontratuaren helburua zehaztean genero-ikuspegia sartzea.

V.2 – Beste betebeharrak tekniko batzuk. 3. eta 4. puntuak.

VI – Enpresa kontratistaren aukeraketa eta ahalmen eta gaitasun teknikoko edo profesionaleko eskakizunak, esperientzia, ezagutzak eta baliabide teknikoak (1. atala).

VII.1 – Esleipenerako irizpideak. Gizarte-izaerakoak (3. atala).

IX.3 – Betetze-baldintza bereziak. Emakumeen eta gizonen berdintasuna.

ERABAKIAREN ERANSKINA

KONTRATAZIO PUBLIKOAN BAI EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
ORDAINSARI-BERDINTASUNA LORTZEKO KLAUSULAK BAI SOLDATA-ARRAKALAREN
KONTRAKO NEURRIAK TXERTATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEA

Eusko Jaurlaritzak, 2008ko apirilaren 29ko bilkuran, Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Erabakia onartu zuen. Xedapenen lehenengo zatian azaltzen denez, «Erabaki honen helburua eranskinean datorren Jarraibidea onestea da; horren bidez gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuetatik eratorritakoak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoa osatzen duten erakundeen kontratazioan txertatzen dira».

2018ko ekainaren 19ko Gobernu Kontseiluaren Erabakiak «EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana» onartu zuen. Plan hori, izan ere, Eusko Jaurlaritzaren XI. legealdi-rako gobernu-programan adierazitako hamabost plan estrategikoetako bat da, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritako lege-aginduari jarraikiz sortu zen; lege hartan xedatzen da legealdi bakoitzean Berdintasun Plan bat prestatu behar dela eta Eusko Jaurlaritzak plan hori onetsi behar duela.

2018ko azaroaren 27ko Gobernu Kontseiluaren Erabakiak «Euskadin soldata-arrakala murriz-teko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea» onetsi zuen. Dokumentu horretan helburu gisa finkatzen da, 2030erako, Europako soldata-arrakala txikiena duten bost herrien artean kokatzea Euskadi.

Azaroaren 8ko 9/2017 Legea –Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora– indarrean denez (aurrerantzean, SPKL), eta kontuan izanik hartara egokitu behar direla administrazio-klausula berezien eta agindu teknikoan agiriak, egokitzeak jotzen da jarraibide bat lantzea, kontratazio publikorako prozeduraren fase batzuetan bai emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasuna lortzeko klausulak bai sol-data-arrakalaren kontrako neurriak txertatzeko jarraibide bat, hain zuzen ere; aipaturiko 2008ko Jarraibidea partzialki aldatuko luke jarraibide berriak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Sektore Publikoaren Kontratazioaren araubidea ezartzeko uztai-laren 27ko 116/2016 Dekretuaren 28. artikulua ezartzen duenez, «Aholkularitza-eginkizunaz gain, eginkizun hauek bete behar ditu Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak: d) Kontratazioaren alorrean egokitzeak hartzen dituen arauak, zirkularrak, jarraibideak edo gomendioak prestatzea eta proposatzea, dagozkion eskumenen eremuan.»

Hori dela eta, Jarraibide hau kontratazio-arlo desberdinetan lan egiten dutenei zuzenduta dago, baita kontratazio-organismo ere; bereziki, kontratuak sustatzen dituztenei, beharizanak antzeman eta ezagutu eta kontratazio bakoitzean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko eskaki-zun egokienak zeintzuk diren inork baino hobeto dakitenei, hain zuzen.

Hala, SPKLren Atarikoak adierazten duenaren arabera, hauxe da Legean ezartzen den kon-tratazio publikoko lege-sistemaren helburua: Europako politikak eta politika nazionalak –tartean, gizarte-alorrekoak– abiarazteko tresna gisa erabiltzea kontratazio publikoa. Hori horrela, honako hau adierazten du SPKLren 1.3 artikulua: «Kontratazio publiko orotan, zeharkako eta aginduzko eran, irizpide sozial eta ingurumenekoak sartuko dira, kontratuaren objektuarekin zerikusia duten

bitartean, sinetsita haiek sartzak kalitatea-prezioa erlazio hobea emango duela kontratu-prestazioan, bai eta efizientzia handiagoa eta hobea ere funts publikoen erabileran. [...]».

KONTRATUAREN XEDEARI gagozkiola, hau xedatzen du SPKLren 99.1 artikulua: «[...]bete nahi diren beharrian edo funtzionaltasun zehatzei erreparatuta definitu ahal da, kontratuaren objektua konponbide bakar batera mugatu gabe. Bereziki, kontratatzen diren ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasagarritasuna hobetzen duten berrikuntza teknologiko, sozial edo ingurumenekoak sar daitezkeela uste den kontratuetan definituko da modu horretan».

Hala, kontratuaren xedean bertan erreferentzia egiten zaie ezaugarri sozialak txerta daitezkeen kontratuetan ase behar diren beharriari, eta hori egiteko zenbait aukera dago. Era horretan, ase behar diren beharriak proposatu eta zehazten diren unean, arazo sozialak jada hor egon behar du. Eta kontratuan irizpide sozialak txertatzeari dagokionez, eskatzen den xedearekiko lotura zentzu zabalean ulertu behar da, honako hau adierazten baitu SPKLren 145.6 artikulua, kontratuaren adjudikazio-irizpideei dagokienez: «Honako kasu honetan egongo da loturik adjudikazio-irizpide bat kontratuaren objektuarekin: adjudikazio-irizpidea kontratu horren indarrez eman behar diren prestazioei dagokienez edo haiek integratzen dituen, edozein alderditan eta bizi-zikloko edozein etapatan, horren barnean direla honako prozesu hauetan esku hartzen duten faktoreak:

a) Obren, homiduren edo zerbitzuen produkzio-, prestazio- edo merkaturatze-prozesu zehatzean parte hartzen duten faktoreak, erreferentzia berezia eginez ingurumenaren eta gizartearen ikuspuntutik jasagarriak eta zuzenak diren produkzio, prestazio edo merkaturatze moduei;

b) edo bizi-zikloaren beste etapa bateko prozesu zehatzean parte hartzen duten faktoreak, baita faktore horiek substantzia materialaren zati bat ez direnean ere».

Hortaz, gomendatzen da xedearekiko lotura horri interpretazio irekia ematea: ondasun, obra edo zerbitzu bat garatzearen inguruko edozein alderdi –esaterako, diseinua, ekoizpena, deuseztatzea edo berrerabiltzea eta merkaturatzea, garraioa eta eskuragarri jartzea– kontratuaren xedeari lotuta dagoela ulertu behar da, alde batera utzita prestazioaren izate materialaren parte den edo ez.

Bestalde, kontratu baten proposamen adjudikaziodunari hornidura-kontratuaren eskatzekoa zaion KAUDIMENARI dagokionez, SPKLren 89. artikuluan honako hau jasotzen da: «Hornidura-kontratuaren, enpresaburuaren ahalmen teknikoaren ondorengo bitarteko hauetako baten edo batzuen bitartez egiaztatu beharko da, kontratazio-organismoak egindako aukeraren arabera: g) Enpresaburuak kontratua egikaritzean aplikatu ditzakeen hornidura-kateko kudeaketa-sistemen eta jarraipen-sistemen aipamena, Lanaren Nazioarteko Erakundearen funtsezko konbentzioak betetzen direla bermatzen duten kudeaketa-sistemak barnean direla».

Erreferentzia hori zentzu zabalean ulertu behar da, eta eman beharreko ondasunarekin lotuta; alde horretatik, kaudimena eskatzea ahalbidetuko du horrek, aipatutako 1.3 eta 99. artikuluetan bildutako aginduekin lotu daitezkeen, behinik behin.

Zerbitzu-kontratuaren kaudimen teknikoari edo profesionalari dagokionez, SPKLren 90.3 artikuluan honako hau jasotzen da: «Arlo sozialean, hurbiltasun-zerbitzuak emateko arloan edo antzeko beste batzuetan gaitasun berariazkoak eduki behar badira kontratuaren objektua betetzeko, arlo horietan esperientzia zehatza, ezagutzak eta bitartekoak edukitzea eskatuko da kaudimen tekniko edo profesionalen baldintza gisa, eta hori artikuluan honen 1. apartatuan ezarritako bitartekoekin egiaztatu beharko da».

SPKLk kontratuaren AGINDU TEKNIKO BEREZIEN AGIRIARI erreferentzia egiten dionean, honako hau ezartzen du bere 124. artikuluan: «Gastua baimendu aurretik onartu behar ditu kontratazio-organoak, edo gastua baimentzearekin batera, prestazioa arautuko duten eta haren kalitateak, gizarte-baldintzak eta ingurumen-baldintzak definituko dituzten preskripzio tekniko partikularrak jasotzen dituzten baldintza-agiriak eta dokumentuak, eta, betiere, kontratua lizitatu aurretik, eta, lizitaziorik ezean, adjudikatu aurretik, eta lege honek kontratu bakoitzerako ezarritako baldintzekin bat etorritik; ondoren, akats materialak, izatezko akatsak edo akats aritmetikoak egin badira aldatu ahal izango dira bakarrik. Gainerakoetan, baldintza-agiria aldatzeak jarduketak atzera ekartzea ekarriko du berekin».

SPKLren 125. artikulua adierazten du, Legearen ondorioetarako, obra-kontratuak badira, agindu edo zehaztapen teknikitzat joko dela «a) Obra-kontratuak direnean, nagusiki kontratazioaren baldintza-agirietan jasotako preskripzio teknikoaren multzoa, material, produktu edo homidura bati eskatzen zaizkion ezaugarriak definitzen dituztenak eta aukera ematen dutenak haren taxuera zehazteko, botere adjudikatzailerak nahi duen erabilerari erantzun diezaion; era berean, kalitatea ziurtatzeko prozedurak; material horien inpaktu soziala, lanekoa, ingurumenekoa edo klimatikoa; haien prestaketan edo erabileran garatzen diren produktu edo jarduerak [...]».

Homidura- edo zerbitzu-kontratuak direnean, 125. artikulua hari jarraikiz, «[...] produktu edo zerbitzu bati eskatzen zaizkion ezaugarriak definitzen dituen agiri batean jasotako zehaztapena; esate baterako, kalitate-mailak, portaera-mailak ingurumen eta klima aldetik, beharrian guztietarako diseinua (horren bamean direla irisgarritasun unibertsala eta diseinu unibertsala edo pertsona guztientzako) eta adostasunaren ebaluazioa, etekina, produktuaren erabilera, haren segurtasuna edo neurriak; horrekin batera, alderdi hauei dagokienez produktuari aplikatu beharreko eskakizunak: salmentarako izena, terminologia, sinboloak, frogak eta froga-metodoak, ontziratzea, markatzea eta etiketatzea, erabilerarako jarraibideak, ekoizpen-prozesuak eta -metodoak homiduraren edo zerbitzuaren bizi-zikloaren edozein fasetan, bai eta adostasuna ebaluatzeko prozedurak ere».

SPKLren 126. artikuluan, agindu teknikoak ezartzeko arauak jasotzen dira, eta honako hau adierazten da artikuluko 2. atalean: «148. artikuluko definizioaren arabera, preskripzio teknikoak izan daitezke bai eskatzen diren obren, homiduren edo zerbitzuen ekoizpen edo prestazioko prozesu edo metodo espezifikoak bai bere bizi-zikloko beste fase bateko prozesu espezifiko bat, are faktore horiek ez direnean obren, homiduren edo zerbitzuen izate materialaren parte ere, baldin eta kontratuaren xedeari lotuta badaude eta kontratuaren helburuekiko eta balioarekiko proportzioa gordetzen badute».

SPKLren 126. artikuluan 2. apartatuan aipatutako BIZI-ZIKLO terminoa honela dago definituta lege horren 148. artikuluan: «1. Lege honen ondorioetarako jotzen da produktu, obra edo zerbitzu baten "bizi-zikloaren" barruan jasota daudela haren existentzian ondoz ondo gertatzen diren fase edo elkarrekin lotutako fase guztiak, eta, betiere, honako hauek: egin beharreko ikerketa eta garaipena; fabrikazioa edo produkzioa; merkaturatzea eta hartan gertatzen diren baldintzak; garraio, erabilera eta mantentzea; behar diren lehengaiak eskuratzea eta baliabideak sortzea. Hori guztia deuseztatzea, eraistea edo erabileraren amaiera gertatzen ez diren bitartean.

2. Bizi-zikloaren kostuan, produktu, zerbitzu edo obra baten bizi-zikloan zehar eragindako kostu hauek sartzen dira; denak edo haien zati bat, kasuan-kasuan:

a) Kontratazio-organoak edo beste erabiltzaile batzuek ordaindutako kostuak; honako hauek, esate baterako:

1.a Eskuratzeari dagozkion kostuak.

2.a Erabilerari dagozkion kostuak; esate baterako, energiaren eta beste baliabide batzuen kontsumoa.

3.a Mantentze-kostuak.

4.a Bizi-amaierako kostuak; esate baterako, bilketaren eta birziklatzearen kostuak.

b) Produktuari, zerbitzuari edo obrari bere zikloan zehar lotuta dauden ingurumeneko kanpo-efektuei egotzitako kostuak, baldin eta haien diru-balioa zehaztu eta egiaztatu ahal bada; kostu horietan, berotegi-efektuko gasen isurpenen eta beste isuri kutsatzaile batzuen kostua sar daiteke, bai eta klima-aldaketa apaltzeko beste kostu batzuk ere.

Europar Batasunaren arau batek bizi-zikloaren kostuak kalkulatzeko metodo komun bat erabiltzera behartzen duen kasuetan, metodo hori aplikatuko da kostu horiek ebaluatzeko.

3. Kontratazio-organismoek, bizi-zikloaren kostuaren kalkuluan oinarritutako planteamendu baten bidez ebaluatzen badituzte kostuak, baldintza-agirietan adieraziko dute zer datu eman beharko dituzten lizitatzailerik, bai eta zer metodo erabiliko duten ere bizi-zikloaren kostuak zehazteko datu horietan oinarrituta.

Ingurumeneko kanpo-efektuei egotzitako kostuak ebaluatzeko erabilitako metodoak baldintza hauek guztiak bete beharko ditu:

a) modu objektiboan egiaztatu daitezkeen eta diskriminatzailerik ez diren irizpideetan oinarrituta egotea; zehazki, ez bada ezarri behin baino gehiagotan edo modu jarraituan aplikatzeko, ez die mesederik edo kalterik egingo enpresa jakin batzuei bidegabeki;

b) interesdun guztien eskura egotea;

c) behar den informazioa emateko modua egongo da enpresek ahalegin arrazoizko bat eginda, baita Munduko Merkataritza Antolakundearen Kontratazio Publikoari buruzko Akordioaren edo Espainia nahiz Europar Batasuna lotzen dituen beste nazioarteko akordioaren baten sinatzaile diren estatuetatik datozen enpresen kasuan ere.

4. Kontratazio-organismoek, ahal dela, bizi-zikloaren kostuari erreparatuz kalkulatu dituzte 145. artikulua lehenera eta bigarren apartatuetan aipatzen diren kostuak.

SPKLren 127. artikuluan dago definituta ETIKETA, eta hau adierazten du: «1. Lege honen ondorioetarako, "etiketa" da kasuko obrek, produktuek, zerbitzuek, prozesuek edo prozedurek zenbait baldintza zehatz betetzen dituztela berresten duen edozein agiri, ziurtagiri edo egiaztagiri». Eta honako hau gehitzen du 2. apartatuan: «Kontratazio-organismoek obrak, hornidurak edo zerbitzuak ezaugarri espezifikoekin –ingurumenarekin edo gizartearekin lotutakoak– eskuratzeko asmoa badute, preskripzio teknikoetan, adjudikazio-irizpideetan edo kontratua egikaritzeko baldintzetan, obrek, zerbitzuek edo hornidurek eskatzen diren ezaugarriak betetzen dituztela frogatzen duen etiketa espezifiko bat eskatu ahalgo dute. Etiketa horiek gizartearekin edo ingurumenarekin lotutakoak izan daitezke, baita nekazaritza edo abeltzaintza ekologikoarekin, bidezko merkataritzarekin edo genero-berdintasunarekin loturikoak eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzko konbentzioak betetzen dituztela bermatzen dituztenak ere, betiere, ondorengo baldintza guztiak betetzen badira: [...]». Jarraian, Legeak sei baldintza zerrendatzen ditu. Guztiak nahitaezkoak dira, eta baldintza batzuk egiaztatzea zaila da. Gainera, baldintzetako batzuk betetzen ez badira, beste aukera batzuk ematen ditu; beraz, gomendatzen da 2. apartatuaren azken paragrafoa azken tartekia kontuan izatea: «[...] ez dute eskatuko etiketa, baina, haren ordez, preskripzio teknikoak etiketa horretako zehaztapen xehean arabera definitzen ahalko dituzte, edo, hala badagokio,

haren zenbait zatiren arabera, kontratuaren objektuarekin lotuta badaude eta objektu horren ezaugarriak definitzeko egokiak badira».

Bestalde, 127. artikulua etiketa espezifiko bat eskuratzeko baldintzen baliokideak betetzen direla egiaztatzen duten beste etiketa edo bitarteko batzuk onartzeko aukera ere ematen du. Lizitatzailerak izango du baliokidetasun-frogaren ardura. Zalantzarik izatekotan, baliokidetasuna baloratu behar duen pertsona EMAKUNDE erakundearekin harremanetan jar daiteke, zalantza hori argitzeko.

Kontratuaren ADMINISTRAZIO-KLAUSULA BEREZIEN AGIRIEI buruz, SPKLk honako hau adierazten du bere 122.2 artikuluan: «Administrazio-klausula partikularren agirian, honako hauek jasoko dira: kontratuaren kaudimen- eta adjudikazio-irizpideak; kaudimen-irizpide eta adjudikazio-irizpide moduan edo egikaritzeko baldintza berezi moduan ezartzen diren gizarte-baldintzak, lan-baldintzak eta ingurumen-baldintzak [...]».

Aurretik aipatu dugu proposamen adjudikaziodunak egiaztatu behar dituen kontsiderazio sozialak kaudimen gisa eskatzea. Kontsiderazio horiek kontratuaren ADJUDIKAZIO-IRIZPIDE gisa ezartzeari dagokionez, honako hau xedatzen du SPKLren 145. artikulua: «1. Kontratua adjudikatzeko, adjudikazio-irizpide ugari erabiliko dira, kalitate-prezio erlazio onenean oinarrituta.

Espedientean aldeztu aurretik justifikatuta, kostu-eraginkortasun erlazio onenari erantzuten dion planteamendu batean oinarritutako irizpideen arabera adjudikatu ahaliko dira kontratuak, prezioan edo kostuan oinarrituta; esate baterako, 148. artikulua arabera bizi-zikloaren kostuaren kalkulua erabiliz.

2. Kalitate-prezio erlazio onen irizpide ekonomiko eta kualitatiboaren arabera ebaluatuko da.

Kalitate-prezio erlazio onen ebaluatzeko kontratazio-organismoak ezartzen dituen irizpide kualitatiboek ingurumen-alderdiak edo alderdi sozialak jaso ahaliko dituzte, kontratuaren objektuari lotutakoak, artikulua honen 6. apartatuan ezarritako moduan; honako hauek izan ahaliko dira, besteak beste:

1.a Kalitatea –balio teknikoa barne–, ezaugarri estetiko eta funtzionalak, irigarritasuna, diseinu unibertsala edo erabiltzaile guztientzako diseinua, ezaugarri sozialak, ingurumen-erlazioak edo berritzaileak, eta merkaturatzea eta haren baldintzak [...]».

Hau gehitzen du: «Kontratuaren ezaugarri sozialak, besteak beste, honako xede hauei buruzkoak izango dira: desgaitasuna duten pertsonen, beharrezko duten pertsonen edo talde ahuletako kideen gizarteratzea sustatzea kontratua egikaritzeko aukeraturako pertsonen artean, eta, oro har, desgaitasuna duten pertsonen edo gizarte-bazterketaren egoeran edo horretarako arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea eta laneratzea; enplegu-zentro bereziekin eta laneratze-enprekin azpikontratzea; kontratua egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; emakumeen kontratazioa sustatzea; lana, bizi-tza pertsonala eta familia bateragarri egitea; lan- eta soldata-baldintzak hobetzea; enpleguaren egonkortasuna; kontratua egikaritzeko pertsona kopuru handiena kontratatzea; prestakuntza eta osasunaren eta laneko segurtasunaren babesa; irizpide etikoak eta erantzukizun sozialekoak aplikatzea kontratuaren prestazioan; edo kontratua egikaritzen den bitartean merkataritza ekitatiboan oinarritutako produktuen homidurari edo erabilerari buruzko irizpideak erabiltzea [...]».

Halaber, honako hau aipatzen du: «[...] Irizpide kualitatiboekin batera, kostuekin lotutako irizpide bat agertu beharko da; irizpide hori kontratazio-organismoak aukeraturako du eta prezioa edo errentagarritasunean oinarritutako planteamendu bat izan ahaliko da; esate baterako, bizi-zikloaren kostua, 148. artikuluan xedatutakoaren arabera kalkulatu [...]».

SPKLren 145. artikulua 3. apartatua zehazten da nahitaezkoa dela adjudikazio-irizpide bat baino gehiago aplikatzea honako hauetan: «[...] g) Zerbitzu-kontratuetan, kasu honetan izan ezik: prestazioak teknikoki zeharo definituta daudenean eta ezin denean ez entrega-epetik aldatu, ez eta kontratuan inolako aldaketarik sartu ere, eta, ondorioz, prezioa denean adjudikazioa erabakitzeko faktore bakarra.

Zerbitzu-kontratu hauetan, berriz, prezioa ezingo da izan adjudikaziorako faktore erabakigarri bakarra: objektutzat izaera intelektualeko prestazioak –esate baterako, ingeniariartzako eta arkitekto-rako zerbitzuak– dauzkaten zerbitzu-kontratuetan; gizarte-zerbitzuen prestaziorako kontratuetan, baldin eta beharrea dauden pertsonen edo talde ahuletako kideen gizarteratzea sustatzen badute kontratua egikaritzeko aukeraturako pertsonen artean edo lan-merkatuan sartzeko zailtasun zehatzak dituzten pertsonen enplegua sustatzen badute; berrogeita zortzigarren xedapen gehigarrian aipatzen diren gizarte-zerbitzuetako, osasun-zerbitzuetako edo hezkuntza-zerbitzuetako kontratuetan, eta eskulaneke zerbitzu intentsiboko kontratuetan. Halaber, segurtasun pribatuko zerbitzuen kontratuetan adjudikazio-irizpide bat baino gehiago aplikatu beharko da».

Gogorarazten da SPKLren 145.6 artikuluan, lehen transkribatu dena, kontratuaren xedea aipatzean, xede horren eta adjudikazio-irizpide baten arteko lotura kontuan hartzeko baldintzak jasotzen direla.

Bi eskaintzaren edo gehiagoren artean berdinketa gertatzen bada, SPKLren 147. artikulua honako hau azaltzen du: «1. Kontratazio-organismoek administrazio-klausula partikularren agerietan adjudikazio-irizpide zehatzak ezarri ahalko dituzte berdinketa ebazteko, adjudikazio-irizpideak aplikatu ondoren bi eskaintzaren edo gehiagoren artean berdinketa gertatzen den kasuetan.

Berdinketa ebazteko adjudikazio-irizpide berriazko horiek kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute, eta honako hauei buruzkoak izango dira:

c) Izaera soziala edo laguntzazkoa duten prestazioei buruzko kontratuak adjudikatzeari dagokionez, irabazi-asmorik gabeko erakundeek nortasun juridikoa dutela aurkeztutako proposamenak; erakunde horien helburuak edo jardunak, betiere, zerikusi zuzena eduki behar du kontratuaren objektuarekin, estatutuen edo sorrerako araudiaren arabera, eta erakundeok dagokien erregistro ofizialean erregistratuta egon behar dute.

e) Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren aldeko gizarte- eta lan-arloetako neurriak biltzen dituzten proposamenak, eskaintzak aurkezteko epearen mugaeguna baino lehen enpresek aurkeztutakoak.

Berdinketa ebazteko irizpideak egiaztatzeko dokumentazioa, apartatu honetan aipatzen dena, berdinketa gertatzen den unean aurkeztuko dute lizitatzaleek, eta ez hori gertatu baino lehenago [...].».

SPKLren 157.5 artikuluan hau ezartzen da: «Proposamenak baloratzeko prezioaz besteko irizpideak hartu behar direnean kontuan, horretarako eskumena duen organismoak behar adina txosten tekniko eskatu ahalko ditu adjudikazio-proposamena egin aurretik. Eskaintzek baldintza-agirietako espezifikazio teknikoak betetzen dituztela egiaztatu behar denean ere eskatu ahalko dira txosten horiek.

Halaber, txostenak eskatu ahalko zaizkie prestazioaren hartzaile diren erabiltzaileen erakunde sozialei, kontratuaren objektuari dagokion jarduera-eremua ordezkatzeko erakundeei, sindikatuari, genero-berdintasuna aldeztu duten erakundeei eta alderdi sozial eta ingurumenekoak egiaztatuko dituzten beste erakunde batzuei».

Kontrataua GAUZATZEARI dagokionez, honako hau xedatzen du SPKLren 201. artikulua: «Kontratazio-organismoek behar diren neurriak hartuko dituzte, xedatze aldera kontratuak egikaritzeko orduan kontratistek bete egiten dituztela ingurumenaren, gizartearen edo lanaren arloetan aplikatu beharreko betebeharrak, ezarrita datozenak Europar Batasunaren zuzenbidean, zuzenbide nazionalan, hitzarmen kolektiboetan edo Estatuarentzat lotesleak diren ingurumen-, gizarte- eta lan-arloetako nazioarteko zuzenbideko xedapenetan –berezik, V. eranskinean jasotakoetan–.

Aurreko paragrafoan adierazitakoak ez du kentzen kontratazio-organismoek duten ahalga baliatzea eta behar diren neurriak hartzea lizitazio-prozeduran zehar egiaztatzeko hautagaiek eta lizitatzaileek paragrafo horretan jasotzen diren betebeharrak bete egiten dituztela.

192. artikulua aipatzen dituen zigorrak ezarriko dira, lehen paragrafoan jasotako betebeharrak betetzen ez badira eta, batez ere, soldaten ordainketan urraketak edo atzerapen errepikatuak gertatzen badira, edo hitzarmen kolektiboetatik eratorriak direnak baino soldata-baldintza baxuagoak aplikatzen badira eta aplikazio hori astuna eta doluzkoa bada».

SPKLren 201. artikuluan aipatzen den V. eranskin horretako zerrendari dagokionez, bertan jasotako hitzarmen kolektiboen artean Lanaren Nazioarteko Erakundearen 100. Hitzarmena – ordainketa-berdintasunari buruzkoa– dago.

Izaera sozialeko kontratuaren BETETZE-BALDINTZA BEREZIAK sartzeko aukerari dagokionez, honako hau aurreikusten da SPKLren 202. artikuluan: «1. Kontratazio-organismoek zilegi izango dute baldintza bereziak ezartzea kontratua egikaritzeko, baldin eta baldintza horiek lotuta badaude kontratuaren objektuarekin 145. artikuluan xedatutakoaren ildotik, ez badira zuzenean edo zeharka diskriminazioak, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarri badira eta hala lizitazio-iragarkian nola baldintza-agirietan adierazten badira.

Beti ere, nahitaezkoa izango da hurrengo apartatuan zerrendatzen diren exekuzio-baldintza bereziak bat gutxienez ere ezartzea administrazio-klausula partikularren agirian.

2. Exekuzio-baldintza horiek, bereziki, kontsiderazio ekonomikoei buruzkoak, berrikuntzari edo ingurumenari lotuak edo kontsiderazio sozialei buruzkoak izan ahalko dira.

Kontsiderazio sozialak nahiz enpleguari buruzkoak, besteak beste, honako helburu hauetako-ren batekin ezarri ahalko dira: Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazio Batuen Konbentzioan aitorturiko eskubideak gauzatzea; legeria nazionalak exijitzen duen baino desgaitu kopuru handiagoa kontratatzea; lan-merkatuan txertatzeko zailtasun bereziak dauzkaten pertsonen enplegua sustatzea laneratze-enpresen bitartez, batez ere desgaitasuna duten edo gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden pertsonena; merkatu horretan gizonen eta emakumeen arteko desberdinkeria ezabatzea, lanean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten neurrien aplikazioa erraztuz; emakumeek lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izan dezaten erraztea, bai eta lanaren eta familiaren uztartzea erraztea ere; langabezia borrokatzea, batez ere gazteena, emakumeena eta iraupen luzekoa; lantokian prestakuntza eman dadin sustatzea; lantokian segurtasuna eta osasunaren babesa bermatzea, bai eta aplikatu beharreko hitzarmen kolektibo sektorialak eta lurralde-mailakoak betetzen direla bermatzea ere; laneko istripuak saihesteko neurriak hartzea; Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu 145. artikuluan definitzen den enplegu-estrategia koordinatua aipatuz ezartzen diren bestelako helburu batzuk; edo oinarritzko lan-eskubideen errespetua bermatzea ekoizpen-katean zehar, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzko konbentzioak bete daitezela exijituz, bamean harturik garapen-bidean dauden herrialdeetako ekoizle txikiei mesede egitearen aldeko kontsiderazioak, haien zuzeneko onuragarriak diren merkataritza-harremanak edukitzeak, nola baitira ekoizleei

gubxieneko prezio bat ordaintzea eta sari bat ematea edo merkataritza-kate osoan gardentasun eta trazabilitate handiagoa egotea.

3. Baldintza-agiriekin zigorrek ezarri ahalko dituzte, 192. artikuluan 1. apartatuan aurreikusitakoaren arabera, kontratua egikaritzeko baldintza bereziak urratzen direnerako, edo kontratuko funtsezko betebehartzat jo ahalko du baldintza bereziok betetzea, 211. artikuluan f) letran ezarritako ondoretarako. Baldintza horiek ez betetzea ez bada kontratua suntsiarazteko kausatzat tipifikatzen, ez-betetze hori arau-hauste astuntzat jo ahalko da baldintza-agirietan, erregelamenduz zehaztutako moduan, 71. artikuluan 2. apartatuko c) letran ezarritako ondoretarako.

4. Kontratuaren parte diren exekuzio-baldintza berezi guztiak orobat exijituko zaizkie kontratua egikaritzeko parte hartzen duten azpikontratista guztiei».

Aurrekoaren haritik, SPKLren 71.1 artikuluan hau ezartzen da: «Honako egoera hauetako batean dauden pertsonen ezingo dute kontraturik egin lege honen 3. artikuluan aurreikusitako erakundeekin, eta horrek 73. artikuluan ezarritako ondorioak ekarriko ditu:

d) [...] 250 langiletik gorako enpresen kasuan, berdintasun-plan bat edukitzeko betebeharra ez betetzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa-ren 45. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

[...]

Letra honen lehenengo paragrafoak aipatzen duen berdintasun-plana edukitzeko betebeharrak 140. artikuluan aipatzen den erantzukizunpeko deklarazioa aurkeztuz egiaztatuko dira.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, Ministro Kontseiluak, errege-dekretu bidez, egiaztatzeko beste modu bat ezarri ahalko du, zeina, nolana ere, izango baita edo dagokion administrazio-organismoaren ziurtagiriaren bidezkoa, gubxienez ere sei hileko indarraldiarekin, edo dagokion lizitatzaileren erregistroaren ziurtagiriaren bidezkoa, inguruabar hori erregistroan inskribatuta dagoen kasuetan».

SPKLren 72.1 artikuluan xedaturikoari jarraikiz, 71.1 artikuluan d) letran bildutako zirkunstantziari buruzko kontratatze-debekua kontratazio-organismoek iritziko dute zuzenean.

Gainera, SPKLren 71. artikuluan 2.c) atalari jarraikiz, ezingo dute Legearen 3. artikuluan aurreikusitako erakundeekin kontratatutako kontratuen funtsezkoak diren klausulak bete ez dituztenek, bamean direla 202. artikuluan arabera kontraturako ezarritako gauzatze-baldintza bereziak, ez-betetze hori, baldintza-agirietan edo kontratuan, arau-hauste astuntzat jotzen denean, eta tartean enpresaburuaren iruzurra, errua edo zabarkeria izan denean, betiere zigorrek ezarri badira edo kalte eta galerak ordaindu badira.

Kontratatutako arlo sozialean aplikagarriak diren betebeharrak eta kontratuaren betetze-baldintza sozial bereziak betetzen dituztela kontrolatzeari dagokionez, bereziki garrantzitsua da, kontratuko prestazioak eman ondoren, kontratuaren administrazio-klausula berezien agirietan eskatzea kontratatutako AZALPEN- ETA JUSTIFIKAZIO-MEMORIA bat aurkez dezan, berariaz adierazteko lanak aipatutako betebeharrak eta baldintzak beteta egin dituela. Memoria hori ontzat eman beharko du kontratuaren arduradunak, SPKLren 62. artikuluan adierazten den moduan.

SPKLren 129.1 artikuluan xedatzen du kontratazio-organismoak baldintza-agirietan adieraz dezakeela zer erakundetara jo behar duten hautagaiek edo lizitatzailerek zergeri edo genero-berdintasunari buruz dituzten indarreko betebeharren gaineko INFORMAZIOA lortzeko. Betebeharrak obran egindako lanetan aplikatuko dira, edo kontratua gauzatzean emandako zerbitzuetan.

Aipatutako artikulua, 2. apartatuan, gehitzen du 1. apartatuan aipatzen den informazioa ematen denean, kontratazio-organismoak kontratuak adjudikatzeko prozeduran eskatuko diela lizitatuzaileei edo hautagaiei adierazteko beren eskaintzak egitean kontuan hartu dituztela genero-berdintasunari buruz indarrean dauden xedapenen ondoriozko betebeharrak.

Nolanahi ere, 149. artikuluan ezarritakoa ere aplikatuko da balio ezohiko edo itxuragabeak dituzten eskaintzak egiaztatzeari dagokionez.

Aipatutako 149. artikuluan 4. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorrita: «4. Kontratazio-mahaiak edo, bestela, kontratazio-organismoak, ustez anormala den eskaintza bat edo batzuk identifikatu dituenean, errekerimendua egingo dio hura aurkeztu duen lizitatuzaileari edo haiek aurkeztu dituzten lizitatuzaileei, eta nahikoa den epe bat emango die prezioen edo kostuen maila baxua edo eskaintzaren anormaltasuna definitu duen beste edozein parametro arrazoiz eta xehetasunez justifikatu eta xehaka dezaten, horretarako beharrezkoak diren informazioa eta dokumentuak aurkeztuz.

[...]

Zehazki, kontratazio-mahaiak edo, bestela, kontratazio-organismoak justifikazioa eskatu ahaliko die lizitatuzaile horiei prezioaren edo kostuen maila baxua ekar dezaketen eskaintzaren baldintzei buruz eta, bereziki, honako balio hauei dagokienez:

d) Ingurumenaren, gizartearen edo lanaren eta azpikontratazioaren arloko betebeharren errespetua; ez dira justifikagarriak izango merkatuko prezioetik behera dauden prezioak edo 201. artikuluan ezarritakoa urratzen dutenak.

[...]

Prozeduran kasuan kasuko aholkularitza teknikoak eskatu beharko da».

«Nolanahi ere, kontratazio-organismoek baztertu egingo dituzte eskaintzak, baldin eta egiaztatzen badute nabarmenki baxuak direla azpikontratazioari buruzko araudia urratzen dutelako edo aplikatzekoak diren ingurumenaren, gizartearen edo lanaren arloko betebeharrak –naziokoak nahiz nazioartekoak– urratzen dituztelako, horren barnean dela hitzarmen kolektibo sektorial indardunak urratzea, 201. artikuluan ezarritakoa aplikatuz».

SPKLren 129.1 artikulua aurreikusten duenari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako sektore publikoaren eremuan, honako erakunde hauetan lor dezakete hautagaiek edo lizitatuzaileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean indarrean diren xedapenei buruzko betebeharren inguruko informazioa (betebehar horiek kontratua gauzatu bitartean emandako zerbitzuetan aplikatu beharrekoak dira):

Emakunde Emakumearen Euskal Erakundea erakunde autonomoa

Telefono-zenbakia: 945 01 67 16

Helbide elektronikoa: emakunde.cooperacion@euskadi.eus

Webgunea: <http://www.emakunde.euskadi.eus> (kontsultatzea gomendatzen dapleguetan edo-zer txertatu baino lehen)

Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordea

Telefono-zenbakia: 945 01 89 25

Helbide elektronikoa: mbasabe@euskadi.eus

Telefonoa: 945 01 89 26

Helbide elektronikoa: jm-castejon@euskadi.eus

Webgunea: <http://www.contratacion.euskadi.eus>

Administrazio hau kontzientziatuta dago emakumeen ekarpena ezinbestekoa dela ekonomia-rako, eta beharrezkoa dela, baita ere, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala ezabatzea faboratzeko neurriak txertatzea, emakumeen soldata eta gizonena desberdinak izatea eragiten baitu horrek; egokitzen jotzen da, horrenbestez, Jarraibide hau finkatzea; gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuetatik eratorritakoak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoa osatzen duten erakundeen kontratazioan txertatzen dituen Jarraibidea –Gobernu Kontseiluaren 2008ko apirilaren 29ko Erabakiaren bidez onetsia– ordezkatu luke Jarraibide honek. 2008ko Jarraibide horren atalen barnean, ordezkapen horren ondorioz eragina izango luketenak hauek dira:

III.– Kontratuaren helburua zehaztea.

V.2.– Beste zehaztapen tekniko batzuk (3. eta 4. apartatuak).

VI.4.– Esperientzia, ezagutzak eta baliabide teknikoak (1. apartatua).

VII.1.– Esleipenerako irizpideak. Gizarte-izaerakoak (3. apartatua).

IX.3.– Betetze-baldintza bereziak. Emakumeen eta gizonen berdintasuna.

I.– Aplikazio-esparrua.

1.– Jarraibide hau administrazio orokorreko, instituzionaleko kontratazio-organismoetako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoko gainerako erakundeei dago zuzenduta.

2.– Aipatutako kontratazio-organismoek Jarraibide honetan ezartzen dena beteko dute administrazio-klausula berezien eta kontratu publikoen legerian araututako kontratuen agindu tekniko berezien baldintza-agiriak egitean.

Kontratu txikietan eta administrazio-klausula edo agindu tekniko berezien agiriak egitea eta onestea beharrezkoa ez den gainerako kontratuetan, Jarraibide honetan ezarritako irizpideak kontratuko agiriaren eta kasu bakoitzean egiten diren kontratuak prestatzeko baldintza-agiriaren sartuko dira.

3.– Jarraibide honetako helmuga-esparrua kontratu publikoak dira.

II.– Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagozkien betebeharren inguruko informazioa.

Kontratazio-organismoek administrazio-klausula partikularren agiriaren baldintza orokorretan adieraziko dute zein erakundek eman diezaikeen hautagaiei edo lizitatuzaileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean indarrean diren xedapenei buruzko informazio garrantzitsua, kontuan izanik xedapen horiek kontratua betetzen den bitartean kontratatutako lanetan aplikatzekoak izango direla.

Aipamen hori kontratuaren baldintza orokorren 4. klausulan egin daiteke, honako testu honekin:

«Erakunde hauetan dago gai honen inguruko betebeharrak eta indarrean dauden xedapenei buruzko informazioa:

4.1.– Emakumeen eta gizonen berdintasuna: Emakunde Emakumearen Euskal Erakundea erakunde autonomoa».

III.– Kontratuaren helburua zehaztea. Kontratuaren helburua zehaztean genero-ikuspegia sartzea.

1.– Genero-ikuspegia kontratuaren helburuaren ezaugarri teknikoa denean, helburua zehaztean berariaz hartuko da barne, adibidez, «Kontratuaren helburua da genero-ikuspegia duen herri barruko mugikortasun-plan baten diseinua kontratatzea».

2.– Halaber, kontratuaren helburuak ahalbidetzen duenean, genero-ikuspegiari buruzko aldaerak onartuko dira helburuaren zehaztapenean.

IV.– Zehaztapen teknikoak.

1.– Kontratazio-organismoek kontratu guztien agindu teknikoan agirian sartuko dituzte enpresa kontratistari, bai eskaintza lantzerakoan, bai kontratua gauzatzekoan, nahitaez eskatu behar zaizkiola uste den produktuaren edo zerbitzuaren ezaugarri teknikoak, produktu, obra edo zerbitzuari bere bizi-zikloaren edozein fasetan aplikatzekoak zaizkion baldintzak kontuan izanik. Ezaugarri tekniko horien artean, adierazitako baldintzetan, eskatzen den produktu, obra edo zerbitzuaren alderdi teknikoak jasoko dira, IV. epigrafe honen hurrengo apartatueta aipaturikoak, hain zuzen.

Ezaugarri jakin batzuek dituzten prestazio sozialak eman nahi direnean, zehaztapen teknikoetan etiketa sozialak eska daitezke, adibidez, genero-berdintasunarekin lotutakoak. Hala eta guztiz ere, kontratazio-prozedura hasten bada eta ezerezean geratzen bada, lege-arau bidez eskatzen ez diren baina Jarraibide honetan jasota dauden agindu teknikoak betetzen dituzten eskaintzak ez direlako aurkeztu, aukera dago prozedura berriro iragartzeko, prozedura zehatz horretan kontratua adjudikatzea galarazi duten eta Jarraibide honetatik eratorritakoak diren agindu teknikoak kanpoan utziz.

Zehaztapen teknikoak kontratuen legediak betebeharrorietarako jarritako mugak zorrozki aintzat hartuz landuko dira, eta, batez ere, diskriminaziorik ezeko eta kontratuaren xedeari edo gauzatzeko moduari egokitzearen printzipioei jarraikiz.

2.– Zerbitzuaren ezaugarriak horietarako egokiak direnean, kontratuetako zehaztapen teknikoetan honako hauek bilduko dira:

a) Kontratua gauzatu bitarte erabiltzen diren euskarri guztietan, kontratistek eta azpikontratistek sexismoari gabeko hizkuntza eta irudiak erabili beharko dituzte.

b) Enpresa adjudikaziodunak kontratua dagokion esparruko emakumeen eta gizonen arteko egoeraren analisi bereizita egitea eta, desberdintasunak hautemanez gero, desberdintasunak zuzentzera bideratutako neurrien proposamenak prestatzea.

c) Adjudikaziodunak ebaluaziorako adierazle eta mekanismoak taxutzea, behin kontratua gauzatutakoan aztertu ahal izateko horrek emakume eta gizonengan zer-nolako benetako eragina izan duen eta berdintasunerantz zer heinetan egin den aurrera.

d) Kontratua gauzatzen aitzinean, sexuaren arabera zehaztutako adierazleen eta datuen txostena aurkeztu beharko da, kontratatutako zerbitzuaren erabiltzaileak edo onuradunak eta kontratua gauzatu duen lantaldeko pertsonak zenbat izan diren nahiz berdintasunerako hartutako neurrien edukia eta horien eragina edo eragina zein izan den argituz.

3.– Gauzatzeak prestakuntza-ikastaroak edo -jarduerak egitea ekartzen dituen kontratuetan, kontratuaren zehaztapen teknikoek genero-ikuspegia eranstea kontuan izango dute, bai diseinuan, bai gauzatzean eta, hala badagokio, baita prestakuntza-ikastaroaren edo -jardueraren

hedapenean ere. Horretarako, honako egoera hauetan iritziko da prestakuntza genero-ikuspegia erantsi dela:

a) Prestakuntza-beharren diagnostikoa eta prestakuntza-ekintzak hedatzeko bideak zehazterakoan, kontuan izatea emakumeen eta gizonen behar eta interes ezberdinak.

b) Neurriak hartzea, irakasleen nahiz ikasleen artean bi sexuetako pertsonen ordezkaritza orekatua egon dadin, edo, gutxienez, prestakuntza-jarduerak heldutako eremuan duten ordezkaritzaerikiko proportzioa gorde dadin.

c) Ekintza positiboko neurriak hartzea, emakumeei parte-hartzea errazteko ordezkaritza eskasa duten eremuei buruzko prestakuntza-jarduera horietan nahiz sustapen profesionalari zuzenean zuzendutako horietan.

d) Hala badagokio, prestakuntza-jardueraren xedeko eremuan emakumeek eta gizonak bizi duten egoeraren alderdi bereizleak sartzea prestakuntzaren edukietan.

e) Prestakuntza-ekintzarako lantzen diren materialetan, modu ez-sexistan erabiltzea hizkera eta irudiak.

f) Neurriak hartzea prestakuntza-ekintzan parte hartzen dutenek aukera izan dezaten kontziliatzeko, batetik, ekintza horretara bertaratzeko, eta bestetik, erantzukizun pertsonalak eta familiarrak gauzatzea, adibidez, prestakuntza lanorduetan ematea edo mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzua jartzea prestakuntza ematen den bitartean.

g) Kasu bakoitzean prestakuntza-ekintza ebaluatzeko ezartzen den sistematik eratorritako emaitzak sexuaren arabera aztertzea, neurri zuzentzaileak hartzea justifika dezaketen aldeak topatze aldera.

V.– Enpresa kontratistaren aukeraketa eta gaitasun-eskakizunak.

V.1.– Arrazoi sozialak direla-eta, kontratazio-debekuetan sartzen direnak kanpo uztea.

Kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dira legeak kontratazioan ezarritako debekuetan sartzen diren pertsona eta enpresak. Horien artean sartuko lirateke berdintasun-plan bat izateko eginkizuna bete ez dutenak, langileen eskubideen aurkako delituak egin dituztenak, laneratzearen eta aukera-berdintasunaren alorrean arau-hauste astuna egiteagatik epai irmoa dutenak, edo gizarte- edo lan-alorrean arau-hauste oso astuna egin dutenak, bane hartuta laneko arriskuen prebentzioaren alorrean edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egindako arau-hausteak.

V.2.– Kontratazio-debekuak ote dauden aztertzea, lan- eta gizarte-betebeharrak ez betetzearekin lotutako arrazoiengatik.

Kontratazio-organismoek zuzenean aztertuko dute kontratazio-debekuak ote dauden, lan- eta gizarte-betebeharrak ez betetzearekin lotutako arrazoiengatik, kontratuen legediak horixe zehazten duen kasuetan.

V.3.– Esperientzia, ezagutzak eta baliabide teknikoak.

Kontratuaren xedeak gaitasun jakin batzuk izatea eskatzen badu gizarte-alorrean, emakume eta gizonen berdintasunaren esparruan edota beste politika publiko batzuetan, kontratuaren klausula espezifikoetan eskatu egingo da, kaudimen tekniko edo profesionalaren eskakizun gisa, kontratua betetzeko behar diren gaitetan esperientzia, ezagutzak eta baliabide teknikoak izatea, kontratazio publikoaren alorreko araudian ezarritakoaren arabera.

V.4.– Baliabide pertsonalak eta materialak kontratua gauzatzeari atxikitzea.

1.– Kontratazio-organismoek lizitatuzailearen konpromisoa eskatu ahaliko dute kontratuaren klausula berezietan, hark kontratua gauzatzeari kontratuaren gizarte-alderdiak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren baliabide pertsonal eta material zehatzak atxiki diezazkion. Agiriak kontratuaren bete-beharraren izaera emango dio konpromiso horri, funtsezkoa kontratua ebazteko.

VI.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideak.

1.– Kontratazio-organismoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideak txertatuko dituzte kontratazio-agirietan, baremoaren guztizkoaren % Seko haztapenarekin, gubxienez.

2.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideen hautaketak eta haztapenak ezinbestean bete beharko dituzte eskakizun hauek: kontratuaren helburu eta ezauzgarriekin ez ezik, sektore edo jarduera-eremuarekin ere lotuta egon behar dute; kontratuaren zenbatekoa eta epea errespetatu behar dituzte; eta kontratua gauzatzeko behar duten langileria eta trebakuntza izan behar dute. Adjudikazio-irizpide bat kontratuaren xedearekin lotuta dagoela esango da kontratu horren arabera egin beharreko prestazioak biltzen edo txertatzen baditu, edozein alderditan eta bere bizi-zikloaren edozein etapatan.

3.– Kontratazio-organismoak egokiagotzat jotako beste irizpide batzuk ezar daitezkeela alde batera utzi gabe, honako adjudikazio-irizpide hauetako bat edo batzuk ezartzea proposatzen da, adibidea gisa:

3.1.– Kontratua gauzatzeko, emakumeen kopuru edo ehuneko jakin bat kontratatzea; oro har aplikatzeko klausula gisa ezar daiteke betebeharrak hori; edo zehaztuta trebakuntza edo erantzukizun handia eskatzen duten karguetarako kontratatuko direla emakumeak; edo bestela, genero-indarkeriaren biktimak diren edota gizarte-bazterkeria pairatzeko egoeran edo arriskuan dauden emakumeei buruz.

3.2.– Kontratua gauzatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politikak abiaraztea, hala nola hauek: sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak; bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzeko neurriak; langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean prestatzea; kontratua gauzatzeko duten langileei aplikatu behar zaizen hitzarmenean ezarritakoa baino soldata hobeak ezartzea; berdintasun-plan bat ezartzea.

3.3.– Kontratua gauzatzeko enpresa-hitzarmen kolektibo bat –emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko klausula espezifikoak bilduko dituen– izatea eta aplikatzea; edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruko bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa bat edukitzea eta aplikatzea, edo bestela, zuzenbideak onartutako edozein froga-baliabideren bidez ziurtatzea bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa horiek lortzeko eskakizunak betetzen direla.

4.– Kontratazio-organismoek errazteko emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideen aplikazioa, kontratazio-agirietan baliatu daitezkeen klausula-ereduak proposatzen dira Erabaki honen I. eranskinean.

VII.– Kontratua gauzatzean emakumeen eta gizonen artean ordainsari-diskriminazioa saihesteko kontratu-betebeharrak.

1.– Kontratu publikoen administrazio-klausula berezien agirietan aginduz jasoarazi behar da enpresa adjudikaziodunak behartuta daudela ordainsari-diskriminaziorik ez gauzatzera emakumeen eta gizonen artean. Klausula hori kontratua formalizatzean hezurmamituko da.

2.– Egiaztatzeko eta benetan faboratzeko ez dela emakumeen eta gizonen arteko inolako ordainsari-diskriminaziorik gauzatzen kontratuaren gauzatze-esparruan, 120.000 eurotik gorako balioa kalkulatu duten kontratuetan enpresa adjudikaziodunak urtero igorri beharko dio kontratuaren

arduradunari edo kontratuari jarraipena egiteko erantzukizuna duen unitateari honako dokumentazio hau:

2.1.– Erantzukizunpeko adierazpena, kontratuari atxikitako pertsonen izen-zerrendarekin, sexuaren arabera bereizita eta zenbakituta; langile bakoitzaren lanbide-kategoria, oinarrizko soldata eta ordainsari-osagarriak adierazi beharko dira zerrenda horretan.

2.2.– Enpresa kontratistaren Altako Langileen Txostena (ALT) eta Kotizazio Datuen Txostena (KDT), beranduenez ere hamabost egun lehenago emanak.

VIII.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko gauzatze-baldintza bereziak.

1.– Kontratuaren administrazio-klausula berezien agiriek baldintza berezi bat bildu beharko dute, gubxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde, kontratua gauzatzeari dagokionez, betiere kontratuaren xedearekin lotuta badaude, ez badute zuzeneko edo zeharkako diskriminazio-rik gauzatzen, EBko zuzenbidearekin bateragarriak badira, eta lizitazio-iragarkian eta agirietan bilduta badaude.

2.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideen hautaketak eta haztaperak ezinbestean bete beharko dituzte eskakizun hauek: kontratuaren helburu eta ezauzgarriekin ez ezik, sektore edo jarduera-eremuarekin ere lotuta egon behar dute; kontratuaren zenbatekoa eta epea errespetatu behar dituzte; eta kontratua gauzatzeko behar duten langileria eta trebakuntza izan behar dute. Kontuan izanik nahitaezkoak direla, gomendatzen dugu zuhurtzian, proportzionaltasunean eta egiaztagarritasunean oinarritutako irizpideekin aplikatzea baldintza horiek, agirietan txerta ez dadin gauzatze-baldintza berezi neurrigaberik, kontratuaren ezaugarriak eta merkatuan dagoen eskaintzari dagokienez.

3.– Kontratazio-organismoak egokiagotzat jotako beste irizpide batzuk ezar daitezkeela alde batera utzi gabe, proposatzen da kontraturako honako gauzatze-baldintza berezi hauetako bat edo batzuk ezartzea, adibidea gisa:

3.1.– Kontratua gauzatzeko, emakumeen kopuru edo ehuneko jakin bat kontratatzea; oro har aplikatzeko klausula gisa ezar daiteke betebeharrak hori; edo zehaztuta trebakuntza edo erantzukizun handia eskatzen duten karguetarako kontratatutako direla emakumeak; edo, bestela, genero-indarkeriaren biktimak diren edota gizarte-bazterkeria pairatzeko egoeran edo arriskuan dauden emakumeak buruz.

3.2.– Kontratua gauzatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politikak abiaraztea, hala nola, hauek: sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak; bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzeko neurriak; langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean prestatzea; kontratua gauzatuko duten langileei lan-hobekuntzak eskaintzea; berdintasun-plan bat ezartzea; edo material eta dokumentu guztietan, modu ez-sexistean eta inklusiboan erabiltzea hizkuntza eta irudiak.

3.3.– Aurkeztutako datuak banakatuta egotea kontratu-prestazioaren onuradun eta/edo erabiltzaileen sexuaren arabera.

4.– Kontratuaren parte diren gauzatze-baldintza berezi guztiak orobat eskatutako zaizkie kontratua gauzatzean parte hartzen duten azpikontrataste guztiei.

IX.– Kontratazio-agirietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko irizpideak betetzea, horiei jarraipena egitea eta horiek egiaztatzea.

1.– Enpresa kontratista behartuta egongo da, kontratua gauzatzeko erantzukizuna duen arduradun bakar gisa, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean bere gain hartutako adjudikazio-irizpide eta gauzatze-baldintza berezi guztiak betetzerak.

2.– Enpresa kontratistak modu eraginkorrean egiaztatu beharko du behar bezala ematen direla kontratuko zerbitzuak, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean bere gain hartutako adjudikazio-irizpideei eta gizarte-alorreko gauzatze-baldintzei dagokienez; horretarako, kontratuaren beteazpena egiaztatzeko agirietan espezifiki adieraziko diren dokumentuak aurkeztu beharko ditu. Kontratuaren administrazio-klausula berezien agirietan hau eskatuko zaio kontratistari: behin kontratuan bildutako prestazioak eman dituela, azalpen- eta justifikazio-memoria bat aurkeztu beharko du, eta, memoria horretan, berariaz adierazi beharko du lanak aipatutako bete-beharra eta baldintzak beteta egin dituela. Memoria hori ontzat eman beharko du kontratuaren arduradunak.

3.– Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko adjudikazio-irizpideak eta gauzatze-baldintza bereziak espresuki ezarriko dira agirietan funtsezko kontratu-betebehar gisa. Horiek ez betetzea falta astuna izango da, eta, gertatzekotan, kontratazio-organoak honako hauek egitea erabaki ahaliko du:

a) Kontrata indargabetzea, ez-betetze errudunagatik; horrek eragin dezake enpresak bi urteko denbora-tartean ezin izatea ezin lizitazio-prozedura publikotan parte hartu.

b) Kontratuarekin aurrera jarraitzea, zehapen bat ezarrita; faltaren astuntasunaren arabera ezarriko du kontratazio-organoak zehapen hori, baina gehienez ere, kontratuaren prezioaren % 10 izango da, BEZa bame.

c) Luzapena biltzen duten kontratuen kasuan, luzapena ez aplikatzea erabaki ahal izango da, ikusten bada enpresa adjudikaziodunak ez-betetze astuna egin duela gauzatze-baldintza bereziei edo gizarte-izaerako adjudikazio-irizpideei dagokienez.

4.– Kontratuaren pertsona arduradunak edo kontratuari jarraipena egiteko erantzukizuna duen unitateak aurkezturiko dokumentazioa egiaztatu beharko du; gainera, ebaluatu egin beharko du emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko adjudikazio-irizpideekin eta gauzatze-baldintza bereziekin bat datoze eta egokiak direla. Horretarako, bere sail edo erakundeko berdintasun-unitateari aholku eskatu ahaliko dio, eta halakorik ez badu, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari. Ez-betetzere bat atzemanaz gero, horren berri eman beharko du eta, hala badagokio, penalizazioak jartzeko edota kontrata baliogabetzeko prozedura abiaraztea proposatu.

X.– Prozeduran eta kontratuan gizarte-alderdiak sartu ote diren aztertzeko jarraipen-koadroa.

Alderdiak:	SOZIALAK EDO ENPLEGUARI BURUZKOAK			
	BEREZIKI			BESTE BATZUK
	Laneratzea	Emakumeen eta gizonen berdintasuna	Lan-arriskuen prebentzioa	
Kontratuaren helburua				
Kaudimen-betekizunak				
Zehaztapen teknikoak				
Adjudikazio-irizpideak				
Betetze-baldintza bereziak				

1. ERANSKINA.— Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulen zerrenda, adibide gisa

Zerrenda zehatza izan gabe, eranskin honetan adjudikazio-irizpide eta gauzatze-baldintza berezi posible batzuk bildu dira; kontratuaren izaeraren, helburuaren eta ezaugarrien arabera, baldintza-agirietan bertartzeko aukera baloratu ahalgo litzateke, emakumeen eta gizonen berdintasuna faboratzeko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO ADJUDIKAZIO-IRIZPIDEAK

1.— Emakumeak kontratatzeagatik:

X punturekin baloratuko da enpresak kontratuaren iraupen osoan honako hau aplikatzeko konpromisoa hartu izana, kontratua gauzatuko duen langile taldeari dagokionez: Eustat «Euskal Estatistika Erakundearen» azken Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkestan sexuaren eta jarduera-adarraren arabera (...) sektorerako bildutako batez besteko ehunekoa baino gutxienez 15 puntu handiagoa izatea emakumeen proportzioa enplegatutako langileen bamean, betiere lizitazio-iragarkiarekin argitalpen-data hartuta erreferentzia gisa.

Alternatiba: kopuru jakin baten kontratazioa baloratzea. X punturekin baloratuko da enpresak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldean X emakume enplegatzeko konpromisoa hartu izana.

Alternatiba: emakume kopuru jakin bat kontratatzea eta eskala bidez baloratzea. Horrela, adibide gisa, 3 punturekin baloratuko da enpresak konpromisoa hartzea kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldean 1 emakume enplegatzeko; 6 punturekin, berriz, 2 emakume enplegatzeko; eta 9 punturekin, azkenik, 3 emakume enplegatzeko.

2.— Emakumeak erantzukizun handiko edo gerentziako lanpostuetan kontratatzea:

X punturekin baloratuko da enpresak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldearen bamean erantzukizun handiko lanpostuen, gerentzia-lanpostuen edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuen % 50etan emakumeak enplegatzeko konpromisoa hartu izana.

Alternatiba: kopuru jakin baten kontratazioa baloratzea (eskalarekin edo eskalarik gabe). X punturekin baloratuko da enpresak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldearen bamean erantzukizun handiko lanpostuetan, gerentzia-lanpostuetan edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuetan X emakume enplegatzeko konpromisoa hartu izana.

3.— Kontratazio berri guztietan emakumeak kontratatzeagatik (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatu behar badira edo enpresak langile gehiago kontratatu behar baditu kontratua gauzatzen hasten denean, X punturekin baloratuko da enpresak kontratua gauzatzeko egindako kontratazio berri guztietan —edo horien % 50etan, edo % X(e)tan— emakumeak hartzeko konpromisoa.

Klausula alternatiboa edo gehigarria: kontratazio berriak egiten direnean, erantzukizun handiko lanpostuetan, gerentzia-lanpostuetan edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuetan emakumeen kontratazioa baloratzea.

4.– Gizarte-desabantailako egoeran dauden emakumeak kontratatzea:

X punturekin baloratuko da enpresa edo entitate lizitatzailerik lan-merkatuan sartzeko arazoak dituzten X emakume enplegatzea kontratua gauzatuko duen langile taldean, eta emakume horiek kontratupean jarraitzea kontratu-prestazio osoan.

Osagarri gisa: emakumeen helburu-kolektibo zehatz bat ezar daiteke. Hauen arabera egin beharko da hori: jarduera-sektorea, beharrezko prestakuntza, enplegatu beharreko pertsonen profila, administrazio bakoitzaren inplikazioa, eta administrazio bakoitzak eskuragarri dituen enplegu- eta laneratze-programak. Nolanahi ere, profila objektiboki zehaztu behar da, esate baterako:

- a) % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duelako ziurtagiria.
- b) Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta edota Gizarteratzeko Gutxieneko Errenta jasotzen duten emakumeak.
- c) Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak.
- d) Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko Legegintzako 3/2015 Errege Dekretuaren bitartez onetsitako Enpleguaren Legearen arabera.

5.– Kontratua gauzatu bitartean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak abiarazteagatik:

X punturainoko balorazioa emango zaio enpresa bati emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean jarraian adierazitako hobekuntza-ekintzetako bat edo gehiago egiteko konpromisoa hartzen badu. X puntu emango zaizkio enpresa adjudikaziodunari honako ekintza hauetako bakoitza aplikatu edo garatzeagatik:

- a) Kontratua gauzatzen duen langile taldeari urtean berdintasun-alorreko X prestakuntza-ordu –gutxienez– emateko konpromisoa hartzeagatik; erakunde ofizial edo baimendu batek egiaztatutako beharko du prestakuntza hori.
- b) Laneko sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko edota kontratu-prestazioaren onuradun edo erabiltzaileen kontrako sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo bat edo neurri espezifikoak onetsi eta hedatzeagatik.
- c) Enpresan hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokolo espezifiko bat onetsi eta hedatzeagatik; zehazki, kontratua betearazteagatik sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan hizkera ez-sexista erabiltzeagatik, emakumeen kontrako diskriminazioa edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihesteagatik, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatzeagatik, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta genero-rol eta -identitate pluraltasuna bilduz.
- d) Kontratua gauzatuko duen langile taldearentzat edota kontratuaren erabiltzaile edo onuradunentzat bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzeko neurriak diseinatu, ezarri eta aplikatzeagatik, betiere lehendik zeudenak hobetzen badituzte. X puntu emango zaizkio enpresari behean adierazitako neurrietako bakoitzarengatik, betiere proposamen teknikoan xehetasunez jasotzen bada zenbat pertsona izango diren onuradunak eta datu horiek sexuaren arabera banakaturik badaude:

- 1) Indarrean den lege-araudian ezarritako baimen, lizentzia edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.

2) Lanaldia edo lan-ordutegia malgutzea eta/edo egokitzea, edo telelan-sistemak.

3) Kontziliatzen laguntzeko zerbitzuak (adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzen laguntzeko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak; zerbitzu-txekea; jangelak, haurtzaindegia, eguneko zentroak edo ludotekak).

4) Beste batzuk, zehatu beharrekoak.

6.– Kontratua gauzatuko duen langile taldeari lan-hobekuntzak aplikatzeko konpromisoa. Horretarako, XXX punturainoko balorazioa emango zaie enpresei baldin eta proposamen teknikoan honako arazo hauek xehatzen eta sexuen arabera banakatzen badituzte:

1) Langileen Estatutuan edo sektoreko, lurraldeko edota enpresako hitzarmen kolektiboan xedatutakoa baino lan- eta soldata-baldintza hobekuntza eskaintzea, eta kontratua gauzatuko duen langile taldean hobekuntza horiek aplikatzeko konpromisoa hartzea.

2) Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea.

3) Lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzea.

4) Laneko arriskuak prebenitzeko eta lan-osasunerako ekintzak –genero-ikuspegia bilduko dutenak eta sexu-ezagarri bereizietara egokituta egongo direnak– diseinatzea eta gauzatzea, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legearen 5.4, 26.2 eta 26.4 artikuluetan aurreikusitakoari jarraikiz.

7.– Enpresa edo entitate lizitatzailerari dagokionez:

X punturainoko balorazioa emango zaie enpresa edo entitate lizitatzailerari emakumeen eta gizonen berdintasunarekin loturiko alderdi hauek bakoitzarengatik:

1) Kontratua gauzatuko duen langile taldeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean prestakuntza eta esperientzia izateagatik:

1. X puntu kontratuari atxikitako pertsonen artean emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean gutxienezko prestakuntza duen pertsona bakoitzeko; zehazki, 150 orduko ikastaro bat izan beharko dute pertsona horiek, eta erakunde ofizial edo baimendu batek egiaztatuta egon beharko du prestakuntza horrek.

2. X puntu kontratuari atxikitako pertsonen artean emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zuzenean lotutako lanetan gutxienez hiru urteko lan-esperientzia ziurtatua duen pertsona bakoitzeko.

2) Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako neurri espezifikoak aurreikusten dituzten enpresa-hitzarmena izateagatik eta hitzarmen hori kontratua gauzatzen duen langile taldeari aplikatzeagatik.

3) Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa bat izateagatik, kontratua gauzatu bitartean bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa hori aplikatzeagatik eta kontratua gauzatuko duen langile taldeari ziurtagiri hori lortzeko behar diren neurriak eta jarduketak aplikatuko zaizkielako konpromisoa hartzeagatik.

4) Horretarako, administrazio publikoek berdintasunaren alorrean emandako enpresa-bereizgarriak baliozkotzat hartuko dira, hala nola hauek: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea» bereizgarria, Presidentziaren, Gorteekiko Harremanen eta Berdintasunaren Ministerioaren «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria, eta antzekoa edo baliokidea den beste edozein ziurtagiri. Halakorik eduki ezean,

zuzenbideak onartutako edozein baliabideren bitartez ziurtatu behar da halako bereizgarriak edo ziurtagiriak lortzeko baldintzak betetzen direla.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO GAUZATZE-BALDINTZA BEREZIAK

1.– Emakumeak kontratatzea:

Enpresak adjudikaziodunak kontratuaren iraupen osoan honako hau aplikatu beharko du, kontratua gauzatuko duen langile taldeari dagokionez: Eustat «Euskal Estatistika Erakundearen» azken Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkestan sexuaren eta jarduera-adarraren arabera (...) sektorerako bildutako batez besteko ehunekoa baino gutxienez 5 puntu handiagoa izatea emakumeen proportzioa enplegatutako langileen bamean, betiere lizitazio-iragarkiaren argitalpen-data hartuta erreferentzia gisa.

Alternatiba: emakume kopuru jakin bat kontratatzea behartzea. Enpresa adjudikaziodunak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldean X emakume enplegatu beharko ditu.

2.– Emakumeak erantzukizun handiko edo gerentziako lanpostuetan kontratatzea:

Enpresa adjudikaziodunak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldearen bamean erantzukizun handiko lanpostuetan, gerentzia-lanpostuen edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuen % 50etan emakumeak enplegatu beharko ditu.

Alternatiba: emakumeen kopuru jakin bat kontratatzea. Enpresa adjudikaziodunak kontratuaren iraupen osoan kontratua gauzatuko duen langile taldean X emakume enplegatu beharko ditu gerentzia-lanpostuetan edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuetan.

3.– Kontratazio berrietan emakumeak kontratatzeagatik (subrogatzeko betebeharra badago):

Langileak subrogatu behar badira edo enpresak langile gehiago kontratatu behar baditu kontratua gauzatzen hasten denean, enpresak kontratua gauzatzeko egindako kontratazio berri guztietan –edo horien % 50etan, edo % X(e)tan– emakumeak hartu beharko ditu.

Klausula alternatiboa edo osagarria: erantzukizun handiko lanpostuetan, gerentzia-lanpostuetan edo prestakuntza handia eskatzen duten lanpostuetan emakumeak enplegatzeko betebeharra.

4.– Gizarte-desabantailako egoeran dauden emakumeak kontratatzea:

Enpresa adjudikaziodunak lan-merkatuan sartzeko arazoak dituzten X emakume enplegatu beharko ditu kontratua gauzatuko duen langile taldean, eta emakume horiek kontratupean jarraitu beharko dute kontratu-prestazio osoan.

Osagarri gisa: emakumeen helburu-kolektibo zehatz bat ezar daiteke. Hauen arabera egin beharko da hori: jarduera-sektorea, beharrezko prestakuntza, enplegatu beharreko pertsonen profila, administrazio bakoitzaren inplikazioa, eta administrazio bakoitzak eskuragarri dituen enplegu- eta laneratze-programak. Nolanahi ere, profila objektiboki zehaztu behar da, esate baterako:

a) % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duelako ziurtagiria.

b) Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta edota Gizarteratzeko Gutxieneko Errenta jasotzen duten emakumeak.

c) Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak.

d) Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak, urriaren 23ko Legegintzako 3/2015 Errege Dekretuaren bitartez onetsitako Enpleguaren Legearen arabera.

5.— Emakumeen eta gizonen berdintasunetako honako ekintza edo politika hauetakoren bat onartzea eta aplikatzea kontratua gauzatzean:

a) Kontratua gauzatzen duen langile taldeari berdintasun-alorreko X prestakuntza-ordu ematea, gutxienez, urtean; erakunde ofizial edo baimendu batek egiaztatuta beharko du prestakuntza hori.

b) Kontratua gauzatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean gutxienezko prestakuntza duten X pertsona izatea; zehazki, 150 orduko ikastaro bat izan beharko dute pertsona horiek, eta erakunde ofizial edo baimendu batek egiaztatuta egon beharko du prestakuntza horrek.

c) Laneko sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horri aurre egiteko edota kontratu-prestazioaren onuradun edo erabiltzaileen kontrako sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo bat edo neurri espezifikoak onestea eta hedatzea.

d) Enpresan hizkera inklusiboa eta berdintasunezkoa erabiltzeko protokoloa espezifiko bat onestea eta hedatzea; zehazki, kontratua betearazteagatik sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan hizkera ez-sexista erabiltzea, emakumeen kontrako diskriminazioa edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestea, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatzea, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta genero-rol eta -identitate pluraltasuna bilduz.

e) Memoria bat aurkeztea, zeinaren gaia hau izango baita: kontratazioak zer nolako genero-eragina duen kontratatutako jardunaren onuradunengan edo jardun hori gauzatuko duten langileengan.

f) Aurkeztutako datuak banakatuta egotea kontratu-prestazioaren onuradun edo erabiltzaileen sexuaren arabera.

g) Lurraldean eta sektorean erreferentziazkoa den hitzarmen kolektiboan eta baldintza-agirietan ezarritakoak baino baldintza hobekiak aplikatzea kontratua gauzatuko duen langile taldeari.

h) Kontratua gauzatuko duen langile taldearentzat edota kontratuaren onuradunentzat bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzeko X neurri diseinatu, ezarri eta aplikatzea, betiere lehendik zeudenak hobetzen badituzte. Horretarako, beheko neurrietako gutxienez batean oinarrituta zehaztu beharko da betebeharrak; neurrien onuradunak sexuen arabera banakatu beharko dira:

1) Indarrean den lege-araudian ezarritako baimen, lizentzia edo eszedentziak hobetzea edo luzatzea.

2) Lanaldia edo lan-ordutegia malgutzea eta/edo egokitzea, edo telelan-sistemak.

3) Kontziliatzen laguntzeko zerbitzuak (adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzen laguntzeko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak; zerbitzu-txekeak; jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak).

4) Beste batzuk, zehatu beharrekoak.