

BESTELAKO XEDAPENAK

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA

2185

42/2019 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonek 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 gizonek 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 gizonek eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea (ikus ebazpen honen eranskina).

Vitoria-Gasteiz, 2019ko apirilaren 9a.

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko 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 gizonek eta emakumeek 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 Osokoan aurkeztea kontratazio-arloko 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 ekintzatzat jotzen du kontratuetan berdintasun-klausulak jasotzea.

Testuinguru horretan, Zuzendaritza horrek jarraibide bat prestatu du, soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonek eta emakumeek 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 daitezen.

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 hartzeari 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 indarrrik 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 Jurlaritzak, 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 Jurlaritzaren 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 Jurlaritzak 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, egokitzat 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 egokitzat 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, beharrianak 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 kontratazio 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 sartzeak 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 ahalko 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 dituztenean, 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 zehatzetan 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 zehatzetan 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 behar da, kontratazio-organismoak egindako aukeraren arabera: g) Enpresaburuak kontratua egikaritzean aplikatu ditzaizkeen 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 horietatik, kaudimena eskatzea ahalbidetuko du horrek, aipatutako 1.3 eta 99. artikuluetan bildutako aginduekin lotu daitezkeenean, behinik behin.

Zerbitzu-kontratuen 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 profesionaleko baldintza gisa, eta hori artikuluan honen 1. apartatuan ezarritako bitartekoekin egiaztatu behar 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 etorri; 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 zehaztaperen teknikotzat joko dela «a) Obra-kontratuak direnean, nagusiki kontratazioaren baldintza-agirietan jasotako preskripzio teknikoen multzoa, material, produktu edo hornidura 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 [...]».

Hornidura- 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 barnean direla irisgarritasun unibertsala eta diseinu unibertsala edo pertsona guztientzakoa) 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 horniduraren edo zerbitzuaren bizi-zikloaren edozein fasetan, bai eta adostasuna ebaluatzeako prozedurak ere».

SPKLren 126. artikuluan, agindu teknikoak ezartzeko arauak jasotzen dira, eta honako hau adierazten da artikulua horren 2. atalean: «148. artikuluko definizioaren arabera, preskripzio teknikoak izan daitezke bai eskatzen diren obren, horniduren 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, horniduren edo zerbitzuen izate materialaren parte ere, baldin eta kontratuaren xedeari lotuta badaude eta kontratuaren helburuekiko eta balioarekiko proportzioa gordetzen badute».

SPKLren 126. artikulua 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 garapena; 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-organoek, bizi-zikloaren kostuaren kalkuluan oinarritutako planteamendu baten bidez ebaluatzen badituzte kostuak, baldintza-agirietan adieraziko dute zer datu eman beharko dituzten lizitatzaileek, 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 diskriminatzaileak 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 akordioen baten sinatzaile diren estatuetatik datozen enpresen kasuan ere.

4. Kontratazio-organoek, ahal dela, bizi-zikloaren kostuari erreparatuz kalkulatu dituzte 145. artikuluen lehen eta bigarren apartatuetan aipatzen diren kostuak».

SPKLren 127. artikuluan dago definituta ETIKETA, eta hau adierazten du: «1. Lege honen ondo-rioetarako, "etiketa" da kasuko obrek, produktuak, zerbitzuek, prozesuek edo prozedurek zenbait baldintza zehatz betetzen dituztela berresten duen edozein agiri, ziurtagiri edo egiaztagiria». Eta honako hau gehitzen du 2. apartatuan: «Kontratazio-organoek 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 ahal du. 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 paragrafoko azken tartekia kontuan izatea: «[...] ez dute eskatuko etiketa, baina, haren orde, preskripzio teknikoak etiketa horretako zehaztapen xeheen arabera definitzen ahal duzute, 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 alde aurretik justifikatuta, kostu-eraginkortasun erlazio onenari erantzuten dion planteamendu batean oinarritutako irizpideen arabera adjudikatu ahalko dira kontratuak, prezioan edo kostuan oinarrituta; esate baterako, 148. artikulua arabera bizi-zikloaren kostuaren kalkulua erabiliz.

2. Kalitate-prezio erlazio onena irizpide ekonomiko eta kualitatiboen 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, artikulua 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 [...]».

Hau gehitzen du: «Kontratuaren ezaugarri sozialak, besteak beste, honako xede hauei buruzkoak izango dira: desgaitasuna duten pertsonen, beharrezko dauden 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 hornidurari edo erabilerari buruzko irizpideak erabiltzea [...]».

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

SPKLren 145. artikuluan 3. apartatua zehazten da nahitaezkoa dela adjudikazio-irizpide bat baino gehiago aplikatzea honako hauetan: «[...] g) Zerbitzu-kontratueta, kasu honetan izan ezik: prestazioak teknikoki zeharo definituta daudenean eta ezin denean ez entrega-eperik 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, ingeniartzako eta arkitekturarako zerbitzuak– dauzkaten zerbitzu-kontratueta; gizarte-zerbitzuen prestaziorako kontratueta, baldin eta beharrean dauden pertsonen edo talde ahuletako kideen gizarteratzea sustatzen badute kontratua egikaritzeko aukeratutako pertsonen artean edo lan-merkatuan sartzeko zailtasun zehatzak dituzten pertsonen enplegua sustatzen badute; berrogeita zortzigarren xedapen gehigarrian aipatzen diren gizarte-zerbitzueta, osasun-zerbitzueta edo hezkuntza-zerbitzueta kontratueta, eta eskulaneako zerbitzu intentsiboko kontratueta. Halaber, segurtasun pribatuko zerbitzuen kontratueta 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-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 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 egiaztatze dokumentazioa, apartatu honetan aipatzen dena, berdinketa gertatzen den unean aurkeztuko dute lizitatzailleek, 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 organoak 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 jardura-eremua ordezkatzeko duten erakundeei, sindikatuari, genero-berdintasuna aldeztu duten erakundeei eta alderdi sozial eta ingurumenekoak egiaztatuko dituzten beste erakunde batzuei».

Kontratua 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 –bereziki, V. eranskinean jasotakoetan–.

Aurreko paragrafoan adierazitakoak ez du kentzen contratazio-organismoek duten ahala baliatzea eta behar diren neurriak hartzea lizitazio-prozeduran zehar egiaztatzeko hautagaiek eta lizitatzailerik 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 diskriminatzailerik, 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 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 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 oinarritzko lan-eskubideen errespetua bermatzea ekoizpen-katean zehar, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzko konbentzioak bete daitezen exijituz, barnean harturik garapen-bidean dauden herrialdeetako ekoizle txikiei mesede egitearen aldeko kontsiderazioak, haientzako onuragarriak diren 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-agiriek zigorak 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 ondoreetarako. 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 ondoreetarako.

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 pertsonak 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-organoaren ziurtagiriaren bidezkoa, gutxienez ere sei hileko indarraldiarekin, edo dagokion lizitatzailen 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-organoek iritziko dute zuzenean.

Gainera, SPKLren 71. artikuluan 2.c) atalari jarraikiz, ezingo dute Legearen 3. artikuluan aurreikusitako erakundeekin kontratatu kontratuan funtsezkoak diren klausulak bete ez dituztenek, barnean 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 zigorak ezarri badira edo kalte eta galerak ordaindu badira.

Kontratistek 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 kontratistak 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 artikulua xedatzen du kontratazio-organoak baldintza-agirietan adieraz dezakeela zer erakundetara jo behar duten hautagaiek edo lizitatzailerek zergei edo genero-berdintasunari buruz dituzten indarreko betebeharren gaineko INFORMAZIOA lortzeko. Betebehar horiek obran egindako lanetan aplikatuko dira, edo kontratua gauzatzean emandako zerbitzuetan.

Aipatutako artikulua, 2. apartatuan, gehitzen du 1. apartatuan aipatzen den informazioa ematen denean, kontratazio-organoak kontratuak adjudikatzeko prozeduran eskatuko diela lizitatzaleei 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. artikuluen 4. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorrira: «4. Kontratazio-mahaiak edo, bestela, kontratazio-organoak, ustez anormala den eskaintza bat edo batzuk identifikatu dituenen, errekerimendua egingo dio hura aurkeztu duen lizitatzaleari edo haiek aurkeztu dituzten lizitatzaleei, 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-organoak justifikazioa eskatu ahalko die lizitatzale horiei prezioen 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 teknikoa eskatu beharko da».

«Nolanahi ere, kontratazio-organoek 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 Administrazio sektore publikoaren eremuan, honako erakunde hauetan lor dezakete hautagaiek edo lizitatzaleek 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

Telefonia: 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– ordezkatuko 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-organismoari eta 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 agirietan eta kasu bakoitzean egiten diren kontratuak prestatzeko baldintza-agirietan sartuko dira.

3.– Jarraibide honetako helmuga-esparrua kontratu publikoak dira.

II.– Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagozkien betebeharren inguruko informazioa.

Kontratazio-organismoek administrazio-klausula partikularren agiriko baldintza orokorretan adieraziko dute zein erakundek eman diezaiekeen hautagaiei edo lizitatzailaiei 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 betebeharrei 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-organoek kontratu guztien agindu teknikoen 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 apartatuetan 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 betebeharrak horietarako jarritako mugak zorrozki aintzat hartuz landuko dira, eta, batez ere, diskriminaziorik ezeko eta kontratuaren xedeari edo gauzatzeko moduari egokitzearen printzipioei jarraikiz.

2.– Zerbitzuaren ezaugarriak horretarako egokiak direnean, kontratuetako zehaztapen teknikoetan honako hauek bilduko dira:

a) Kontratua gauzatu bitarte erabiltzen diren euskarri guztietan, kontratistek eta azpikontratistek sexismoak gabeko hizkuntza eta irudiak erabili beharko dituzte.

b) Enpresa adjudikaziodunak kontratua dagokion esparruko emakumeen eta gizonen arteko egoeraren analisi berezia egitea eta, desberdintasunak hautemanek 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 aurretik, sexuaren arabera zehaztutako adierazleen eta datuen txostena aurkeztu beharko da, kontrataturiko zerbitzuen 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 prestakuntzan genero-ikuspegia erantsi dela:

a) Prestakuntza-beharren diagnostikoan 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 ordezkaritza-erakiko 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 gizonek 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 kontziliaztzeko, batetik, ekintza horretara bertaratzea, 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, barne hartuta laneko arriskuaren 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 gaietan esperientzia, ezagutzak eta baliabide teknikoak izatea, kontratazio publikoaren alorreko araudian ezarritakoaren arabera.

V.4.– Baliabide pertsonalak eta materialak kontratua gauzatzeari atxikitzea.

1.– Kontratazio-organoek lizitatzailaren konpromisoa eskatu ahalko dute kontratuaren klausula berezietan, hark kontratua gauzatzeari kontratuaren gizarte-alderdiak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren baliabide pertsonal eta material zehatzak atxiki diezazkion. Agiriak kontratuaren betebeharraren izaera emango dio konpromiso horri, funtsezkoa kontratua ebazteko.

VI.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideak.

1.– Kontratazio-organoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideak txertatuko dituzte kontratazio-agirietan, baremoaren guztizkoaren % 5eko haztaperarekin, gutxienez.

2.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideen hautaketak eta haztaperak ezinbestean bete beharko dituzte eskakizun hauek: kontratuaren helburu eta ezau-garriekin 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-organoak 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 betebehar 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 gauzatuko duten langileei aplikatu behar zaien 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 dituena– izatea eta aplikatzea; edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruko bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa bat edukitzea eta aplikatzea, edo bestela, zuzenbideak onartutako edozein frogabaliabideren bidez ziurtatzea bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa horiek lortzeko eskakizunak betetzen direla.

4.– Kontratazio-organoek 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 hezurramituko da.

2.– Egiaztatzeko eta benetan faboratzeko ez dela emakumeen eta gizonen arteko inolako ordainsari-diskriminaziorik gauzatzen kontratuaren gauzatze-esparruan, 120.000 eurotik gorako balioa kalkulaturik 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, oinarritzko 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.– Kontratuen administrazio-klausula berezien agiriei baldintza berezi bat bildu beharko dute, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde, kontratua gauzatzeari dagokionez, betiere kontratuaren xedearekin lotuta badaude, ez badute zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik 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 ezaugarriekin 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 ezaugarriari eta merkatuan dagoen eskaintzari dagokienez.

3.– Kontratazio-organoak 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 betebehar 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 gauzatuko duten langileei lan-hobekuntzak eskaintzea; berdintasun-plan bat ezartzea; edo material eta dokumentu guztietan, modu ez-sexistat 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 eskatuko zaizkie kontratua gauzatzean parte hartzen duten azpikontratasta 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 betetzera.

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 betearazpena egiaztatzeke agirietan espezifikoki 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-beharrak 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 ahalko du:

a) Kontratua indargabetzea, ez-betetze errudunagatik; horrek eragin dezake enpresak bi urteko denbora-tartean ezin izatea ezein 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 barne.

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 datozeela eta egokiak direla. Horretarako, bere sail edo erakundeko berdintasun-unitateari aholku eskatu ahalko dio, eta halakorik ez badu, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari. Ez-betetzeren bat atzemanek gero, horren berri eman beharko du eta, hala badagokio, penalizazioak jartzeko edota kontratua baliogabetzeko prozedura abiaraztea proposatu.

X.– Prozeduran eta kontratuan gizarte-alderdiak sartu ote diren aztertzeke 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 txertatzeko aukera baloratu ahalko litzateke, emakumeen eta gizonen berdintasuna faboratzeko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 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 barnean, betiere lizitazio-iragarkiaren 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 barnean 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 barnean 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 lizitatzailleek 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 egiaztatu 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 onuraduentzat 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 banakatura 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-txekeak; 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 hobek 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-ezaugarri 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 gutxieneko 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 barnean, betiere lizitazio-iragarkiaren argitalpen-data hartuta erreferentzia gisa.

Alternatiba: emakume kopuru jakin bat kontratatzea. 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 barnean 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 Gutxieneako 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 egiaztatu beharko du prestakuntza hori.

b) Kontratua gauzatzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean gutxienerako 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 protokolo 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 hobeak 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 hori; 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-txekea; jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak).

4) Beste batzuk, zehatu beharrekoak.