

# KONTRATU PUBLIKOETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA

**Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko  
berdintasunerako 4/2005 Legearen 20.2  
artikuluaren garapena**

**Egileak: Santiago Lesmes Zabalegi  
Lorena Axpe Orobiogoikoetxea**

## 0. HELBURUA eta OINARRIA

**Helburua:** txosten hau egitearen arrazoia genero ikuspegia kontratazio publikoan txertatzeko aukerak aztertzea da, baita emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.2 artikulua garapena proposatzea ere. Honako hau dio aipatutako legeak:

«20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

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

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua betetzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak bat jasoko da: obra egin edo zerbitzua ematerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.»

Helburu nagusiak honako azpihelburu konkretuak ditu:

- Klausula Sozialen kontzeptua eta tipologia azaltzea.
- Proposamena juridikoki argudiatzea, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko urriaren 30eko 30/2007 Lege berriari eta EBko 2004/18/CE Zuzentarauari men eginez.
- Espainia eta Europa mailako esperientzia nabarmengarriak erakustea, betiere kontratazio publikoarekin eta berdintasunarekin lotuta, genero ikuspegiarekin lotutako Klausula Sozialak erabilita.
- Kontratazio publikoan genero ikuspegia txertatzeko irismenak eta edukiak biltzen dituen proposamena idaztea.

**Oinarria:** Nazio Batuen Emakumeari buruzko Munduko Laugarren Konferentzian (Pekin, 1995) «genero» kontzeptua behin betiko definitu zuten. Generoa eta sexua ez dira baliokideak; izan ere, sexuak ezaugarri genetiko naturalei egiten die erreferentzia. Generoa, ordea, ideiaz, sinismenez, eta espazio sozial, kultural zein historiko batean indarrean dauden baloreez dago osatuta.

Hala, emakumeen eta gizonen artean tratatu desberdintasuna betierekotzen duen egoera hauteman ostean, aukera berdintasuna eta ekintza positiboaren oinarriak finkatu behar dira, gero genero ikuspegia politika publiko guztietan txertatzeko. Horren helburua jatorrian dugu desberdintasunaren kontra egitea da.

Hala, genero ikuspegia politika, plan eta estrategia guztietan (nola pribatuak, hala publikoak) txertatu beharra dagoela oinarri gisa hartuta, kontratazio publikoan ere txertatu egingo dugu. Izan ere, kontratazio publikoak berebiziko garrantzia du; bai kuantitatiboa (ekonomikoa, aurrekontuei dagokiena, irismena, inpaktua), bai kualitatiboa (eredugarria, erreferentzia, transferentzia eta erreplikagarritasuna, enpresaren sektorean duen eragina).

## **1. KLAUSULA SOZIALEN KONTZEPTUA ETA TIPOLOGIA**

### **1.1. KLAUSULA PARTIKULARRAK, OROKORRAK ETA PRESKRIPZIO TEKNIKOAK.**

Klausula batek kontratu harreman bat arautzen duten itunak, disposizioak edo baldintzak zehaztea esan nahi du.

Eta kontratazio publikoari erreferentzia egitean, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzako Errege Dekretua kontuan hartuta, Herri Administrazioetako Kontratu Legearen Testu Bategina (KLTB aurrerantzean) onartzen duena; baita duela gutxi onartutako urriaren 30eko Sektore Publikoaren Kontratuen 30/2207 Legeaz (SPKL aurrerantzean), derrigorrez ondorengo dago aipatu beharra:

- Kontratu publikoak egiteko beharrezko baldintzen artean espedientea izapidetzea dago. Horri klausula administratibo partikularrak eta egin beharreko kontratua arautuko duten preskripzio teknikoak klausula erantsiko zaizkio (11.2.f Art.) HAKL eta 93.3 (SPKL).
- HAKLren 49.1. artikulua eta SPKLren 99. artikulua adierazten dute klausula administratibo partikularren pleguak beti kontratuaren lizitazioa baino lehen onartu beharko direla, eta bertan sartuko direla aldeek bere gain hartuko dituzten eskubide eta betebeharren itun eta baldintza zehaztaileak.
- Beraz, kontratuak plegu partikularren edukira egokituko dira, eta bertako klausulak kontratuaren zatitza hartuko dira (HAKL 49.5 eta SPKL 99.3).
- Lizitatuzaileen proposamenek klausula horien edukia erabat onartzen dute, inolako salbuespen eta erreserbarik gabe (HAKLren 79.1 art. eta SPKLren 129.1 art.).
- Autonomia Erkidegoek eta Herri Administrazioa osatzen duten erakundeek klausula administratibo orokorreko klausula pleguak onartu ahal izango dituzte, beren arau zehatzak jarraituta, Estatu Kontseiluak edo halakorik balego, dagokion Autonomia Erkidegoko organo aholku-emaitza baliokideek aurretik irizpena emanda (SPKLren 98.3 art. eta HAKLren 48.3 art.).
- Azkenik, preskripzio teknikoak pleguak ezaugarri zehatzak deskribatzen dituzte eta kontratatu beharreko zerbitzuen kalitateak zehazten dituzte (HAKLren 51.art. eta SPKLren 100. art.).

Klausulen pleguak:

Ezinbesteko baldintza dira eta kontratu administratiboaren zati dira.  
Kontratua zuzentzen duten baldintzak, betebeharrak eta eginkizunak hartzen ditu barne.  
Kontratista derrigorria dago zehaztutako klausulak betetzera.  
Klausula partikularrak, orokorrak eta preskripzio teknikoak daude.

## **1.2. KLAUSULA SOZIALAK**

**Definizioa:** Klausula Sozialak dira kontratazio publikoaren prozesuko aldi desberdinetan gizarte politikaren ikuspuntuak sartzen dituztenak.

SPKLren 25.1 artikuluan eta HAKLren 4.ean ezarritako itun askatasunean oinarritutako printzipioan dugu abiapuntua. Honako hau esaten du: «Sektore Publikoaren kontratueta edozein itun, klausula eta baldintza sartu ahal izango dira, interes publikoaren, ordenamendu juridikoaren eta administrazio onaren aurkakoak ez badira».

Beraz, nahiz eta errepikakorra izan, saiatuko gara zehazten itun, klausula eta baldintza sozialak ez direla sektore publikoaren aurkakoak; ezta ordenamendu juridikoaren edota administrazio onaren printzipioen aurkakoak ere.

**Gaiak:** asko eta anitzak dira kontratazio publikoan sar daitezkeen gizarte eta ingurumen gaiak:

- Lan merkatuan arazoak dituzten pertsonak edo minusbaliatuak laneratzea eta gizarteratzea.
- Irisgarritasun unibertsala eta diseinua herritar guztientzat.
- Kalitatea enpleguan (lan egonkortasuna, soldata baldintzak).
- Gizarteratze Enpresen Kontratazioa eta Enplegurako Zentro Bereziak.
- Segurtasuna eta lan osasuna.
- Bidezko merkataritzako produktuak hornitzea.
- Eraginkortasun energetikoa eta ingurumen baldintzak.
- Nazioarteko Lan Erakundearen Arauak betetzea.
- Genero ikuspegia (edo gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna); hain zuzen, txosten honetan landuko dugun gaia.

**Prozedura:** klausula sozialak kontratazio fasearen zenbait alditan sar ditzakegu –bereizita edo batera–. Gai hori aurrerago jorratuko dugu azterketa juridikoari dagokion atalean. Hona hemen aurrerapen txiki bat:

- Aurrebaldintza (onarpen irizpidea):
  - Kontratatzekeo debekuak jarrita, arau sozialak ez betetzeagatik.
  - Kaudimen tekniko edo kontratuaren helburua osatzen duten gizarte gaietan eskarmentua egiaztatzekeo eskatuta.
  - Kontratu txikiaren figuraren eta negoziatutako prozeduraren bidez.
- Balioesteko osagai gisa (esleipen irizpidea):
  - Baremazio sisteman ezaugarri edo konpromiso sozialak sartuta, kontratuaren esleipena zehazteko.
  - Aldagaiak sartuta.
- Gauzatzeko eskakizun gisa (Derrigortasun Irizpidea), kontratua burutzeko derrigorrezko baldintza sozialak jarrita.

Klausula Sozialek kontratazio publikoan irizpide sozialak sartzea dakarte.

Administrazio publikoek beren kontratueta itunak egiteko askatasuna dute; horregatik, lan-munduratzeari, ingurumena, irisgarritasuna, bidezko merkataritza, minusbalotasuna, kalitatea enpleguan eta abar aintzat har ditzakegu.

Kontratu publikoen esleipenaren zenbait unetan erabil ditzakegu.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagozkien klausula sozialek *mainstreaming* printzipioa aplikatzea esan nahi dute, genero ikuspuntua kontratazio publikoko arlo guztietan erabilita, garrantzia handiko politika publikoa baita.

## **2. GENERO IKUSPEGIA DUTEN KLAUSULA SOZIALEN ERREFERENTZIAK ETA ESPERIENTZIAK ESPAINIAN ETA EUROPAN.**

### **2.1. ERREFERENTZIAK ETA ESPERIENTZIAK ESPAINIAKO ESTATUAN**

#### **2.1.1. ESTATUKO ARAUDIA**

2003-2006 aldirako Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako IV. Plan Nazionala politika publikoetan generoaren ikuspegia gehitzearen inguruan mintzatzen da, «politika, plan eta estrategia guztietan genero-ikuspegia sartzeko administrazio publikoekin eta erakundeekin lan egiteko» helburuarekin, baina ez du jarduera zehatzik aipatzen.

Ezinbestekoa da martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumezkoen eta gizonezkoen benetako berdintasunari buruzkoa, aipatzea:

«33. artikulua. Administrazio publikoen kontratuak:

Administrazio publikoek, beren eskumenen alorrean, kontratazio-organoen bitartez, sinatzen dituzten kontratuetan baldintza bereziak ezarri ahalko dituzte lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko aldera, sektore publikoaren kontratuen legediaren arabera.»

Zehazki, 2007ko urriaren 19ko Ministroen Kontseiluaren bileran, Ekonomia eta Ogasuneko ministro Pedro Solbesek eta Lan eta Gizarte Gaien ministro Jesús Calderak proposatuta, kontratu publikoetan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko akordioa onartu zuten; berdintasuna lortzeko baldintzak gehitzeko irizpideak finkatzen dituen, hain zuzen. Akordio horren arabera, administrazio publikoek, beren eskumenen alorrean eta beren kontratazio-organoen bidez, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko sinatzen dituzten kontratuetan baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte. Halaber, Estatuaren Administrazio Nagusiaren eta haren organo publikoen kontratuetan aplikatuko dira.

Era berean, hitzartu zuten Ekonomia eta Ogasun Ministerioak eta Lan eta Gizarte Gaien Ministerioak, neurria onartzen denetik urtebeteko epean, Ministroen Kontseiluan liburu zuria aurkeztu beharko dutela, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko baldintza bereziak aplikatzeko egokiak diren kontratu publikoak zein diren azaltzeko. Txostenak klausulen ereduak ere izango ditu, kontratazio-organoei pleguak prestatzeko erabili ahalko dituztenak; hala, gaiaren inguruko jardunbide egokien gida sortuko dute.

#### **2.1.2. AUTONOMIA ERKIDEGOEN LEGEAK ETA BERDINTASUN PLANAK**

Autonomia erkidego guztiek onartu dituzte berdintasun planak edota legeak, horien artean aldeak izan arren, zalantzarik gabe, emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari buruzko tresna arautzaile zehatzenak eta

aurreratuenak dira. Izan ere, normalean, diagnosi zehatzen eta partaidetza-prozesu zabal baten emaitza izaten dira, eta hainbat gaien gaineko neurriak eta gomendioak izaten dituzte.

Planen eraginkortasuna balioetsi gabe, genero-ikuspegia duen politika sozialeko tresna gisa, kontratazio publikoaren inguruko Espainiako Estatuko berdintasun politikak -eta autonomietako hainbat berdintasun lege-nola bideratzen diren aztertzeko, konparatu egin ditugu. Hauek dira dituzten aldeak:

Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako 4. Plana. Gaztela-Mantxako Erkidegoa. 2004- 2008

Udal kontratazioaren mende dauden feminizatu gabeko lanbideetan, emakumeen enplegua bultzatzeko pizgarriak ematea. Udaletako beste zerbitzu batzuetako kontratazioan parekidetasuna bultzatzea.

Azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzekoa (Nafarroa).

e) Administrazioak zerbitzu publikoak emateko enpresak kontratatuzko lehiaketetako baremo gisa, enpresek genero gaietan jardunbide egokiak egitea sartuko da.

Kataluniako emakumeen politikak gauzatzeko eta hobetzeko V. plana (2005-2007)

1.3.11. Generalitateko administrazioaren hitzarmenak edota kontratuak sinatzen dituzten enpresek eta erakundeek genero-ikuspegia kontuan hartzeko neurriak zehaztea

Uztailaren 16ko 7/2004 Legea, emakumezkoen eta gizezkoen arteko berdintasunari buruzkoa. (Galizia.)

23. artikulua. Berdintasun-planak dituzten enpresei laguntzea. Laneko harremanen esparruan, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna bultzatze aldera, Galiziako Juntak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak dituzten enpresei laguntzeko programa sortuko du. Besteren artean, berdintasun-planak sortzeko eta ezartzeko diru-laguntza zuzenak emango dizkie eta merkataritzan erabiltzeko berdintasun-politiken inguruko bikaintasun-bereizgarria emango die.

Galiziako Juntako kontratazio-organoen aparteko klausula administratiboan pleguetan adieraziko dute bikaintasun-bereizgarria duten enpresen proposamenak lehentasuna izango dutela kontratuen esleipendun izateko; betiere, esleipenaren helburu objektiboan ikuspuntutik, proposamenak abantaila handienak dituztenen berdintsuak badira.

Aragoiko 2001-2004 aldirako Emakumeentzat Ekintza Positiboko III. Plana

Hitzarmenetan, diru-laguntzen deialdietan, laguntzetan, beketan, kontratazio-txostenetan eta bestelakoetan, gizonen eta emakumeen aukera-berdintasuna kontuan hartzen duten balorazio-irizpide objektiboak ezartzea.

Emakumeentzako 12/2006 Legea, irailaren 20koa. (Balear Uharteak.)

65. artikulua. Administrazioako kontratazioaren arloan berdintasuna bultzatzea.

1. Autonomia erkidegoko administrazioaren kontratazio-organoen administrazioako klausula berezien pleguetan adierazi behar dute kontratuak esleitzean lehentasuna izango dutela berdintasun-plana duten enpresek aurkeztutako proposamenek; betiere, esleipenaren helburu objektiboan ikuspuntutik, proposamenak abantaila gehien dituztenen berdintsuak badira. Planak aurretik

Emakumeen Balearretako Erakundeak edo beste administrazio publiko batzuetako organo baliokideak bisatu beharko ditu.

2. Aurreko atalean zehaztutakoan eraginik izan gabe, kontratazio-organook zehaztu ahal izango du pleguetan kontratuaren titularrak emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna bultzatzeko neurriak aplikatu beharko dituela. Neurriak lizitazioaren iragarkian agertu beharko dira.

Martxoaren 3ko 1/2003 Legea, Gaztela eta Leonen Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunaren ingurukoa.

14. artikulua. Ekonomiaren eta enpleguaren alorretan, emakumeen aldeko ekintza positiboko neurriak.

6. Aukera-berdintasun printzipioa bultzatzeagatik nabarmentzen diren enpresak bereiztea.

Kontratazio lehiaketan baremoetan Erkidegoko Administrazioak zehaztuko du zerbitzu publikoak gauzatuko dituzten enpresek genero gaietako jardunbide egokiak egin beharko dituztela.

Gaztela eta Leongo Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunaren IV. Plana (2007-2011)

4. Administrazioiko kontratazioaren txostenetan emakumeen eta gizonen aukera berdintasunarekin lotutako balorazio-irizpideak txertaraztea.

Azaroaren 26ko 12/2007 Legea, Andaluzian genero berdintasuna bultzatzekoa.

1. Andaluziako Juntaren Administrazioak, kontratazio-organoen bidez, kontratuak gauzatzeko baldintza bereziak ezarri ahal izango ditu, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatze aldera; betiere, indarrean dagoen araudia aintzat hartuta.

2. Andaluziako Juntaren Administrazioiko kontratazio-organook administrazioiko klausula berezien pleguetan zehaztu ahal izango dute, gaitasun teknikoa egiaztatzean, aukera-berdintasunaren inguruko bikaintasun adierazgarria edo neurriak dituen enpresen proposamenei lehentasuna emango zaiela, berdintasun-neurriak iraunkorrak eta eraginkorrak badira, eta ezarritako baldintzekin bat badatoz. Hori guztia, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Herri Administrazioen Kontratuen Legeari buruzko testu bateginaren zortzigarren xedapen osagarriaren lehen atalean eraginik izan gabe.

Valentziako Komunitateko 2006-2009 aldirako Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako Plana

1.3.2 Estatuko organo eskudunei Administrazioen Kontratuen Legean genero-berdintasuna lehentasun positiboko irizpide gisa sarraraztea.

Valentziako Generalitatearen apirilaren 2ko 9/2003 Legea, Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunari

46. artikulua. Kontratazioaren arloan berdintasuna bultzatzea.

1. Bi enpresak edo gehiagok puntu maximo berberak lortuz gero, Generalitatearen kontratu administratiboan esleipenean lehentasuna emango zaie, ahalmen tekniko nahikoa izanik,



buruzkoa.

edozein administrazio publikok edo erakunde eskudunek onartutako berdintasun-plana duten lizitzaileen proposamenei, betiere, esleipenaren helburu objektiboan ikuspuntutik, proposamenak abantaila gehienak dituztenen berdintsuak badira.

2. Aurreko atalean azaldutakoan eraginik izan gabe, kontratazio organoak enpresen berdinketa hausteko beste irizpide batzuk zehaztu ahal izango ditu, lehentasunarena barne.

Edozein irizpide osagarri jarriz gero, lizitazioaren iragarkian agertu beharko da kasu guztietan.

Aurreko laburpenean ikusi dugun bezala, bederatzi autonomia erkidegok dute genero-ikuspegia kontratazio publikoan integratzearen inguruko legedia zehatza edota neurriak –kasu batzuetan erreferentziak besterik ez–, berdintasun-planetan.

Berdintasun-planen edukia aztertu ondoren, autonomia erkidego horietako berdintasun-erakundeetara (instituta, saila, zuzendaritza nagusia edota emakumeen saila) jo genuen, neurrien funtzionamenduaren informazio gehiena lortze aldera. Kasu guztietan, horien inguruko politika planifikaturik ez zegoela eta planteatutako neurriak abian jarri gabe zeudela erantzun ziguten.

Hortaz, ez dugu jarraitzeko eredurik, eta oraindik ez da aztertu, ezta aplikatu ere, genero-ikuspegia kontratazio publikoan –gutxienez, autonomia erkidegoetan–. Beraz, txosten honek asmo berritzailea du, Emakunde aitzindaria, erreferentzia eta ereduia izan dadin.

### 2.1.3. UDALEN ESPERIENTZIAK

Hamazazpi autonomia erkidegoetako berdintasun planak aztertu ondoren, gauza bera egitea nahi genuen berdintasun-planak dituzten edo kontratazio publikoaren alorrean genero-ikuspuntudun neurriak aplikatu dituzten udalekin, baina lana amaiezina izango litzateke.

Dena den, administrazio publikoetan klausula sozialak gehitzeari buruzko informazioa –osoa ez dugun arren, asko dugu– erabilita, genero-ikuspegia dutenak aipa ditzakegu, baita azterketa zehatz bat eta emakumeen kontratazioari buruzko erreferentziak dituzten plegu batzuk ere.

Kontratazio publikoaren prozesuko faseetan genero-ikuspegia gehitzeko modu ezberdinak azalduko ditugu. Sevillako Udalak, adibidez, ezinbesteko egiten du; Huelvakoan, ordea, generoari buruzko klausulak esleipen irizpide gisa diseinatu dituzte.

- **SEVILLAKO UDALA**

Sevillako Udalak 2007an Kontratazio Publikoan Gizarte Kalitatearen Klausula Administratibo Orokorren Plegua onartu zuen. Horren 2. puntuan, «Betebehar bereziak: kalitate sozialeko baldintza bereziak kontratuak esleitzeko», ondokoa adierazi da:

«2.Emakumeen eta gizonezkoen kopuru desorekatuak dituzten sektoreetan emakumearen enplegua bultzatzea.

Langileen artean emakumeen kopuru desorekatua duen enpresa esleipendun orok kontratua gauzatu bitartean gutxienez beste emakume bat kontratatu beharko du edo, gutxienez, emakume baten aldi baterako kontratua mugagabe bihurtu beharko du.Kopuru desorekatutzat joko da langile guztien artean emakumeak % 40 baino gutxiago direnean.»

«4.Lana eta familia bateratzeko ekintzak bultzatzea.

Kontratua gauzatu bitartean, enpresa esleipendunek, lanaldiaren barnean, lana eta familia bateratzeko legeak edo hitzarmen kolektiboak ezarritako eskubideen inguruko sentsibilizazio, trebakuntza eta orientazio jarduerak egingo dituzte.Enpresaren giza baliabideak kudeatzen dituzten pertsonak ere egingo dituzte. Generoaren eta aukera-berdintasunaren gaitan adituak diren pertsonak edo enpresek eman beharko dute trebakuntza.»

- **HUELVAKO UDALA**

Huelvako Udalak, 2007. urtean, Huelvako Udalaren Kontratazio Publikoaren Gizarte Kalitatearen Klausula Administratibo Orokorren Plegua onartu zuen. Bertatik, hurrengoa nabarmentzen dugu:

2.1.1. «Enplegua berdintasun baldintzetan lortzea.Eskaintza aurkezten duenean, enpresa lizitatuakileak hauetako adierazleren bat edo batzuk betetzen dituela egiaztatzen denean balioztatuko da irizpide hori:

1) Emakumeen eta gizonezkoen kopuru desorekatuak dituzten sektoreetan emakumearen enplegua bultzatzea.Langileen artean emakume-kopuru desorekatua duten sektoreetako enpresak positiboki baloratuko dira, betiere, emakumeen okupazio-portzentajeak, enpresa osokoarekin alderatuta, Biztanleria Aktiboaren Inkestan ageri den sektore horretako batez besteko portzentajea gainditzen badu.Emakumeen kopuru desorekatutzat joko da, langile

guztien % 40 baino gutxiago direnean emakumeak. Sektore horiek hautemateko Estatistikaren Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren Inkesta kontsultatuta identifikatu ahal izango dira.

2.4. Eskubidedun enplegua. Enpresako langileek hurrengoaz gozatzea positiboki baloratuko da:

- a) Banakoen eskubideak: Lana eta familia bateratzea. Langileek lana eta familia batera dezaten, hitzarmen kolektiboaren bidez neurriak aplikatzen dituzten eta Langileen Estatutuan eta araudian ezarritako gutxieneko eskubideak hobetzen dituzten enpresak positiboki baloratuko dira. Horretarako, besteen artean, enpresak honakoak izatea kontuan hartuko da:
- Enpresako langileen ordezkariekin hitzartutako Berdintasun Plana, nahiz eta 250 langile baino gutxiago izan.
  - Eszedentzia, jardunaldi murrizketa, baimenak edo lana eta familia uztartzeko bestelako eskubideak izan dituzten langileen trebakuntza eta promozio profesionala errazteko neurriak.
  - Ordutegiak malgutasunez aplikatzea, langileek lana eta familia uztartu ahal izan dezaten: sartzeko eta irteteko ordutegiaren malgutasuna, langileek senideekin eta seme-alabekin bazkaldu ahal izan dezaten bazkaltzeko ordutegia handitzea, beste batzuen artean.
  - Lanegunaren barnean, lana eta familia uztartzeko legalki dauden eskubideak jakinarazteko ekintzak egitea, bai langileentzat, bai giza baliabideak kudeatzen dituztenentzat. Ekintza hauek genero eta aukera-berdintasun gaitan adituak diren pertsonak, erakundeek edota aholkularitza-enpresek zuzendu beharko dituzte.»

## • JEREZEKO UDALAREN EQUAL CERES PROIEKTUA

Equal proiektuak udal administrazioen kontratazioan generoari buruzko klausula sozialak gehitzeko aukeraren azterketa juridikoa agindu zien Teresa Pérez del Ríori (Cadizeko Unibertsitateko Laneko Zuzenbidean katedraduna), eta María Zamboninori (Cadizeko Unibertsitateko zuzenbide administratiboaren titularra).

Zirriborroa ikusi ondoren, eduki eta helburu berberak ez ditugula egiaztatu dugu, beraz, ezin izan ditugu beste ikuspuntu batzuk atera.

## • ESPERIENTZIA ZEHATZAK

Sevillako eta Huelvako Udalek genero-ikuspegia Baldintza Orokorren Pleguen bidez sartzan duten arren, eta kontratazio guztietan derrigorrezkoak diren arren, badaude aukera berdintasunaren aldeko beste esperientzia batzuk, klausula administratibo berezien pleguen bidez egin direnak:

- **Iruñerriko Mankomunitatea** Ostalaritzako establezimenduetan beira jasotzeko zerbitzua: «Lehiaketan parte hartzen duten enpresek baztertutako taldeetako pertsonak (lehen lanaren bila dabiltzan gazteak, emakumeak, etorkinak, 40 urte baino gehiagoko pertsonak, etab.) kontratatua izatea positiboki baloratuko da.»
- **Getxoko Udala**. Espaloiak zabaltzeko lanak. «Lizitatzailer guztiek, ondokoak erantsi beharko dituzte: f) Lanak gauzatu bitartean, hurrengo taldeetako EINeko bulegoan izena eman duen udalerriko langabetu bat kontratatzeko konpromisoa azaltzen duen lizitatzaileraren zinpeko adierazpena: 4.a - Familia-ardurak dituzten emakumeak (eroldako egiaztagiraren bidez ziurtatua).»

- **Coruñako Udala.** Monte Altoko udal azoka berritzeko lanak. «Urtebete baino gehiagoko lan-kontratua eta baztertzeko arriskua duten pertsonak kontratatzea 20. posturaino balioztatuko da. ...Emakumeen aurkako indarkeriagatik egoitza-programetan sartutako emakumeak.»
- **Avilésako Udala.** Berdeguneen kontserbazio, mantentze eta garbiketa zerbitzua. «Esleipendunaren betebeharrak: esleipendunak langabetuak kontratatzea, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna zein aniztasun etniko bultzatzeko neurriak aplikatzea eta kontratatzen dituenen gutxienez % 5 minusbaliatuak izatea, Erkidegoko Zuzentzarauen instrukzioei jarraiki».

## 2.2. EUOPAR BATASUNAREN ESPERIENTZIAK

### 2.2.1. METODOLOGIA

Txostena idazteko, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuneko legea duten Europako herrialdeak aztertu dira.

Gainera, Europako herrialde batzuk berdintasun-legerik ez duten arren, aukera-berdintasunaren inguruko dekretuak edo ekintza positiboak dituzte edo oso aurreratuta daude gai horietan. Horregatik, kontratazio publikoan eta gizarte klausulen bidezko berdintasunean esperientzia nabarmenik ba al duten jakiteko, informazioa eskatu diegu.

Europako herrialdeetako esperientzien gaineko informazio guztia jasotzeko, informazio eta esperientzia zehatzak biltzeko galdera-sorta laburra egin genuen.

Galderekin batera, aurkezpen-gutuna bidali genuen, lanaren markoa, helburuak eta horri lotutako erakundea jakinarazteko. Ingelesera ere itzuli genuen.

Ondoren, kontratazio publikoan genero-ikuspegia duten klausula sozialei buruzko esperientziak biltzeko, dokumentuak zein herrialdetara eta helbidetara bidali genituen zehaztu dugu:

- Europar Batasunekoak ez diren herrialdeak:

HERRIALDEAREN IZENA	HARREMANETARAKO E-MAILAK
Belgika	<a href="mailto:gelijkheid@meta.fgov.be">gelijkheid@meta.fgov.be</a>
Danimarka	<a href="mailto:info@celi.dbk">info@celi.dbk</a> <a href="mailto:em@em.dk">em@em.dk</a> <a href="mailto:post@udbudsportalen.dk">post@udbudsportalen.dk</a> <a href="mailto:lige@lige.dk">lige@lige.dk</a> <a href="mailto:via@lige.dk">via@lige.dk</a> <a href="mailto:kvinfo@kvinfo.dk">kvinfo@kvinfo.dk</a>
Finlandia	<a href="mailto:tarja.heinila-hannikainen@stm.fi">tarja.heinila-hannikainen@stm.fi</a> <a href="mailto:kirjaamo.stm@stm.fi">kirjaamo.stm@stm.fi</a> <a href="mailto:tasa-arvo@stm.fi">tasa-arvo@stm.fi</a>

Frantzia	<a href="mailto:observatoire-parite@observatoire-parite.gouv.fr">observatoire-parite@observatoire-parite.gouv.fr</a> <a href="mailto:joelle.voisin@sante.gouv.fr">joelle.voisin@sante.gouv.fr</a>
Ingalaterra	<a href="mailto:info@equalityhumanrights.com">info@equalityhumanrights.com</a> <a href="mailto:margaret.batty@dti.gsi.gov.uk">margaret.batty@dti.gsi.gov.uk</a> <a href="mailto:ministers@dwp.gsi.gov.uk">ministers@dwp.gsi.gov.uk</a>
Irlanda	<a href="mailto:info@equality.ie">info@equality.ie</a> <a href="mailto:PMMoreau@justice.ie">PMMoreau@justice.ie</a> <a href="mailto:pagemaster@justice.ie">pagemaster@justice.ie</a>
Italia	<a href="mailto:m.palma@palazzochigi.it">m.palma@palazzochigi.it</a>
Lituania	<a href="mailto:priim@lrs.lt">priim@lrs.lt</a> <a href="mailto:ombuds@lrs.lt">ombuds@lrs.lt</a> (office of equal opportunities OMBUDSMAN) <a href="mailto:lavaic@lrs.lt">lavaic@lrs.lt</a>
Herbehereak	<a href="mailto:sina.bugeja@gov.mt">sina.bugeja@gov.mt</a> <a href="mailto:cscheele@minszw.nl">cscheele@minszw.nl</a> <a href="mailto:pdleuw@minszw.nl">pdleuw@minszw.nl</a> <a href="mailto:info@cgb.nl">info@cgb.nl</a>
Portugal	<a href="mailto:cig@cig.gov.pt">cig@cig.gov.pt</a>
Errumania	<a href="mailto:info@cpe.ro">info@cpe.ro</a> (Center for partnership and equality)
Suedia	<a href="mailto:sekretariat@genus.gu.se">sekretariat@genus.gu.se</a> <a href="mailto:info@feministisktinitiativ.se">info@feministisktinitiativ.se</a>

- Europar Batasunekoak ez diren herrialdeak:

HERRIALDEAREN IZENA	HARREMANETARAKO E-MAILAK
Suitza	<a href="mailto:ebg@ebg.admin.ch">ebg@ebg.admin.ch</a>
Norvegia	<a href="mailto:Arni.Hole@bld.dep.no">Arni.Hole @ bld.dep.no</a> <a href="mailto:postmottak@bld.dep.no">postmottak@bld.dep.no</a> <a href="mailto:skok@hffa.uib.no">skok@hffa.uib.no</a> <a href="mailto:postmottak@likestilling.no">postmottak@likestilling.no</a> <a href="mailto:nikk@nikk.uio.no">nikk@nikk.uio.no</a>

- Beste erakunde batzuk:

ERAKUNDEAREN IZENA	HARREMANETARAKO E-MAILAK
Europako Batzordea (Unit Equal Opportunities for Women and Men)	<a href="mailto:empl-info@ec.europa.eu">empl-info@ec.europa.eu</a>
Lan eta Gizarte Gaien Ministerioa	<a href="mailto:inmujer@mtas.es">inmujer@mtas.es</a>

Emakumeen Europako <i>lobby</i> aren Espainiako koordinatzailea	<a href="mailto:celem@celem.org">celem@celem.org</a>
---	--

## 2.2.2. BERDINTASUN LEGEA DUTEN HERRIALDEEN ZERRENDA

Gaur egun, Europako herrialdeetan alde nabariak daude aukera-berdintasunarekin lotutako arauetara eta legeei dagokienez; izan ere, toki bakoitzean modu batera dago erregulatuta. Hortaz, zaila izan da emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako lege bat duten herrialdeen zerrenda zehatza egitea.

ALEMANIA. 1999ko ekainaren 23an, gobernu federalak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna printzipio tinko gisa aitortu zuen. 2000ko uztailaren 26an onartu zuten erabaki horren ondorioz, Ministerio Federalaren prozeduraren 2. atala.

BELGIKA . 2002ko uztailaren 18ko Legea, hauteskundeetako zerrendetan eta legegintza ganberetan emakumeen eta gizonezkoen berdintasuna bermatzeko. Tratu-berdintasunaren legea du eta konstituzioan berdintasuna bermatzen duten hiru lege ageri dira. Ordezkaritza politikoan legez ezarritako emakumeen kuota duen herrialde bakarra da.

DANIMARKA, 2002. urtekoa - Genero Berdintasuneko 553. Legea, 2002ko uztailaren 2koa

ESPAINIA, 2007. urtekoa

FINLANDIA, 1987. urtekoa

FRANTZIA. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko 99 – 569 Legea, 1999ko uztailaren 8koa.

IRLANDA, 2004. urtekoa

ISLANDIA, 1991ko legea ordezkatzen duen 2000. urteko legea

ITALIA, 2007. urtekoa. Lanean gizonen eta emakumeen parekidetasunerako ekintza positiboen 125. Legea, 1991ko apirilaren 10ekoa (ekintza positiboaren inguruko lege bat eta familiari buruzko beste bat)

LITUANIA, 1999ko martxoaren 1ekoa

NORVEGIA, sexuen berdintasunerako 1978ko legea

ERRESUMA BATUA, 1975eko sexuen diskriminazioaren legea aldatzen duen 2006. urtekoa

ERRUMANIA, 2002. urtekoa

SUITZA, 1996. urtekoa

SUEDIA, 1991. urtekoa

### 2.2.3. EUROPAKO ESPERIENTZIAK

Administrazio publikoek zerbitzu publikoetan egiten dituzten inbertsioez herritar guztiek gozaten dutela ziurtatu behar dute. Horregatik, kontratazio prozeduretan aukera-berdintasuneko eta irisgarritasuneko oharra gehitu beharko lituzkete.

Lan-merkatuan aukera-berdintasun politikak gehien bat zerbitzuko kontratuei eta hornitzaileen kontratuei aplikatzen zaie. Bete beharreko baldintzen bidez sustatzen dira gehienetan edo, batzuetan, kontratuak enpresa-mota zehaztuztat erreserbatzen dira.

Gai honetan lan asko dagoen arren, administrazio publiko gutxi aplikatzen dituzte aukera-berdintasuna sendotzeko klausulak beren kontratu publikoetan.

Guk berdintasun-lege bat, araudi aplikagarriak edota emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunean aitzindariak izan diren Europako herrialdeetan bilatu ditugu berdintasuneko klausula sozialak. Dena den, ondoren zehaztutako lau esperientziak ere aurkitu ditugu:

- **Herrialdea: Danimarka**

Esperientzia: Kontratazioaren web orrian, Danimarkako udalerrien elkarteak kontratazio publikorako klausula sozialen zerbitzua ematen du, idazteko gida baten bidez. Klausula sozialak sortzeko tresna automatikoa da, eta, adibidez, osatutako datu-basea eta herrialdeko hirietako kasuen azterketak ditu.

[www.socialaftaler.dk](http://www.socialaftaler.dk)



Informazio guztia danieraz dagoenez, genero-ikuspuntua kontuan hartzen duen klausularik ba al duen jakiteko informazioa eskatu diegu.

- Herrialdea: Suedia

Onarpen-irizpideetan aukera-berdintasunari buruzko legedia betetzen duela ziurta daiteke. Horretarako, enpresa lizitatzaileri bazterketa ezaren, aukera-berdintasunaren eta irisgarritasunaren inguruko legedia betetzen dutela ziurtatzeko eskatzen zaie. Betetzen ez badute, litekeena da enpresa lizitatzaileri kontratazio publikotik kanpo uztea.

Esperientzia: Stockholmen (Suedia) aukera-berdintasuna beharrezkoa da kontratu publikoetan.

2002tik Stockholm hiriak zerbitzu- eta obra-kontratu guztietan inor ez baztertzeko Suediako legedia betetzera behartzen du. Kontratuaren klausula orokorretako batek arrazagatik, generoagatik, erlijioagatik, etniagatik, sexu-zaletasunagatik edota gaixotasunagatik inor baztertzea debekatzen duen legea betetzen derrigortzen du. Enpresa batek lege-beharrak betetzen ez baditu, hiriak kontratua ezeztatze eskubidea du.

Baina kontratuak deuseztatu aurretik, hiriak enpresari arazoa konpontzen laguntzen dio. 2005ean, klausula erosceta guztietara zabaldu zuten (zerbitzuen, obren eta horniketen kontratuak, 1.000 milioi euro inguruko aurrekontu bat).

Aldatutako klausula horri esker, kontratuak iraun bitartean, hiriak kontratistei idatziz azalpenak eska diezazkieke legeak betetzearen inguruan.



- **Herrialdea: Erresuma Batua**

*Gender equality duty* gida sortu dute, kontratazio publikoetan genero-berdintasunak duen inpaktua deskribatzeko. Kontratazio publikoaren prozesuan genero-berdintasuna bermatu ahal izateko aginte publikoak jarraitu beharko lituzkeen pausoak finkatzen saiatu dira.

Gidak Erresuma Batuan indarrean dauden ordain-sari eta arraza berdintasunari buruzko legeak eta dekretuak aipatzen ditu, baita kontratazio publikoaren prozesuaren faseak ere.

Londreseko aginte publikoen kontratazio publikoaren prozesuak berdintasuna kontuan hartzen duela ere aipatzen da, bai eta kontratista guztiek bete behar duten bidezko ordain-sarien klausula dutela ere.

Gidak, genero berdintasunari eta prozesu publikoari buruzko sarrera duen arren, ez ditu klausula zehatzak. Herritarrak genero-berdintasunaren inguruan kontzientziatu besterik ez ditu egiten.

- **Herrialdea: Suitza**

Esperientzia: *Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen* (BoeB) delakoaren arabera, administrazio federalak enplegua, lan-baldintzak eta ordain-sari berdintasuna babesteko legedia benetan betetzen dituzten enpresak besterik ez ditu kontratatzen. Kontratista batek 8. artikuluan azaldutako legeak betetzen ez baditu, hainbat zigor jasoko ditu: kontratua etetea, lehiaketetatik botatzea (BoeBren 11. artikulua), kontratu publikoaren baldintzen arabera kalte-ordainak eskatzea eta kontratista hurrengo prozesuetatik botatzea. BoeB zenbateko bat gainditzen duten kontratuei aplikatzen zaie.

Gainera, Beschaffungskommission des Bundes (BKB) (Lorpen Publikorako Batzorde Federala) batzordeak aholkuak ematen dizkie administrazioako erakundeei. BoeBren arabera, erakundeek kontratistak soldata-berdintasuna betetzen al duen ziurtatu behar du.

FOGEk duela gutxi Logib izeneko tresna (ikus: [www.ebg.admin.ch/logib/](http://www.ebg.admin.ch/logib/) ) sortu du. Erregresioa aztertzeko metodo estatistikoan oinarritzen da, eta ordainketetan aldeak identifikatzen ditu. Metodologiari buruzko argitalpen bat aurki daiteke hurrengo orrian: [www.equality-office.ch/f/publikationsliste.htm](http://www.equality-office.ch/f/publikationsliste.htm) . Orain arte, kontratistek beren enpresan soldaten berdintasuna errespetatzen dela dioen adierazpena besterik ez dute sinatu behar izan, eskaintza onartu aurretik. FOGEk urteko kontratazioetan benetako azterketak egiten ditu. Emakumeek eta gizonek zenbateko bera irabazten dutela egiaztatzeko erregresioaren azterketa aplikatzen duen munduko herrialde bakarra da.

Informazio gehiago: [www.admin.ch/ch/d/sr/c172\\_056\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c172_056_11.html) (ez dago bertsiorik ingelesez).

Genero-berdintasuna sustatzeko jardueren inguruko informazio gehiago izateko: [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm\\*s](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm*s) .

Harremanetarako:

Simone Tobler, lic. iur.  
Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Schwarztorstrasse 51, CH-3003 Bern

Tel. +41 31 322 43 10  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

- **NORVEGIA**

Norvegiako Haurren eta Berdintasunaren Ministerioak kontratazio publikoaren prozesuan genero ikuspegia txertatzeko klausularik ez dutela baieztatu digute.

Harremanetarako:

Hilde Bautz-Holter Geving  
Senior aholkularia  
Norvegiako Haurren eta Berdintasunaren Ministerioa

- **HERBEHEREAK**

Herbehereetan gai honen inguruko proposamenak eta gomendioak dituzte, baina ez klausula zehatzik. «Berdintasunaren bidez adostasuna indartzeko politikako tresnak» aipatzen dituen artxibo bati erreferentzia egiten zaio, eranskin gisa erantsi zena.

2005eko urrian Kanpo ministroak Herbehereetako Parlamentuari bidalitako gutunean, kontratu publikoek hitzarmenek baino eraginkortasun gutxiago dutela adierazi zuen, gizarteak oro har ez duelako ikusten neurriak hartzearen beharrik.

Gainera, Herbehereetako Hugo Sinzheimer erakundeak zuzendutako ikerketa bateko gomendioak dituzte: «Tratu berdinerako arauen inguruko adostasuna sendotzeko politikaren tresnak», T. Van de Berge-rena, R. Knegt-ena, M.H. Schaapman-ena eta I. Zaal-ena. Ikerketaren txostena ingelesez dago eskuragarri hemen:

<http://home.medewerker.uva.nl/r.knegt/bestanden/Final%20report%20Best%20instruments.pdf>

Harremanetarako:

Keirsten de Jongh. Senior Policy Officer  
Equal Treatment Commission  
Kleinesingel 1-3. Postbus 16001  
3500 DA Utrecht  
T 030 888 38 88  
E [info@cqb.nl](mailto:info@cqb.nl)  
W [www.cqb.nl](http://www.cqb.nl)

## **2.2.4. ZAILTASUNAK**

Kontratazio publikoaren gizarte klausulen inguruko informazio eskaerak berdintasunarekin lotura estua duten Europako erakundeei eta pertsoneri zuzendu dizkiegun arren, emaitza baliagarriak lortzeko zailtasunak izan ditugu.

## **2.2.5. BIBLIOGRAFIA**

- Guía CARPE de compra responsable, Eurocities
- Guidance for Great Britain procurement: gender equality duty (2007ko ekaina)
- Member list : high level meeting on gender mainstreaming (2006. urtea)

Kontsultatutako web orrien zerrenda:

<http://www.gender-equality.webinfo.lt/results/finland.htm>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html)

[http://search.treasury.gov.uk/search?p=Q&ts=treasury&mainresult=mt\\_mainresult\\_yes&w=Transforming+Government+procurement](http://search.treasury.gov.uk/search?p=Q&ts=treasury&mainresult=mt_mainresult_yes&w=Transforming+Government+procurement)

[http://www.mtas.es/mujer/servicios/centro\\_documentacion/cendoc.htm](http://www.mtas.es/mujer/servicios/centro_documentacion/cendoc.htm)

<http://www.usc.es/smucea/Ministry-of-Family-Affairs-and-Equal-Opportunity-Principality-of-Liechtenstein>

[http://www.democraciaparitaria.com/normativas\\_listado.php?seccion=20](http://www.democraciaparitaria.com/normativas_listado.php?seccion=20)

<http://www.equality-office.ch/e/index.htm>

<http://www.equalityhumanrights.com/pages/eocdrccre.aspx>

[http://www.eurocities.org/carpe-net/site/rubrique.php?id\\_rubrique=28](http://www.eurocities.org/carpe-net/site/rubrique.php?id_rubrique=28)

<http://www.mujeresjuristasthemis.org/>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm?language=ES](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=ES)

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096>

<http://www.epsu.org/r/28>

<http://www.likestilling.no/english/us.html>

<http://fatherhood.social.dk/Partners/Denmark.html>

<http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/index.htm>

<http://www.em.dk/>

<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15316&contentlan=2&culture=en-US>

<http://www.stm.fi/Resource.phx/stm/index.htm>

<http://ligeuk.itide.dk/>

<http://www.meta.fgov.be/>

[http://home.szw.nl/index/dsp\\_index.cfm](http://home.szw.nl/index/dsp_index.cfm)

<http://www.cig.gov.pt/>

<http://www.cpe.ro/index.html>

<http://www.genus.se/>

<http://www.ebg.admin.ch/>

<http://www.kvinfo.dk/side/661/>

<http://www.observatoire-parite.gouv.fr/>

<http://www.cgb.nl/>

<http://www.lrs.lt/>

<http://www.palazzochigi.it/>

[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

### **2.3. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA**

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 20.2 artikulua gain, txosten honetan aztertuko duguna, EAEko erreferentzia batzuk aipa ditzakegu:

- 1999-2005 aldirako Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planak, aginte publikoek generoa kontuan duten politikak gauzatzeko araudiaren ahalmenari buruzko atalean, «Plan

honetan biltzen diren ekintza positiboko proposamenak Euskadiko administrazioaren araudira eta jarduerara egokitzea» IE helburutzat jotzen du. Ildo horretatik, ekintza hauek nabarmentzekoak dira:

- IE.2 Kontratazio txostenen esleipen-irizpideen artean, enpresek emakumeen eta gizonen aukeraberdintasuna errespetatzeko printzipioa sartzeara.
- IE.4 Diru-laguntzen, beken eta abarren deialdien arauetan, emakumeen eta gizonen aukeraberdintasuna ahalbidetzeko irizpideak txertatzea.
- IE.6 Administrazioak kontratatzen dituen trebakuntza-zerbitzuek beren edukietan emakumeen eta gizonen aukeraberdintasunaren ikuspegia sartzeko irizpideak finkatzea.

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planetik ondokoa nabarmendu dugu:
  - M1.1 helburua lortzeko gomendatutako ekintzak: Sentsibilizazioa M1.1.6. «Administrazioak esleitutako kontratuak barne araudia zabaltzea eta betetzen dutela bermatzea. Araudiari jarraiki, kontratatutako erakundeak genero-ikuspegia hartu behar du barne kultura jarduerak planifikatzeko, diseinatze eta gauzatzeko.»
  - E2.1 helburua lortzeko gomendatutako ekintzak: E2.1 arauak. B.11 «Lizitazioak eta diru-laguntzak esleitzeko irizpide gisa, erakunde lizitatuak edo diru-laguntzak jasotzen dituzten erakundeek berdintasun-politikak izatea gehitzea.»
  - E2.2 helburua lortzeko gomendatutako ekintzak: E2.2.10 arauak. «Trebakuntza ematen duten pertsonak edota erakundeak hautatzeko irizpide gisa, programetan genero-ikuspegia kontuan hartzea gehitzea.»
  - C1.1 helburua lortzeko gomendatutako estrategia: «Erantzukidetasuna bultzatzen, gizonen eta emakumeen artean atazen dibertsifikaziorako tailerrak egiten eta haurren eta gazteen artean erantzukidetasuna bultzatzeko jarduerak antolatzen dituzten enpresei eta elkartei lehentasuna ematea.»
  - Halaber, eraginaren adierazlearen artean «genero-ikuspegia duten diru-laguntzen eta kontratuen kopurua» ageri da.
- Bestalde, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzaren 1/2000 Zirkularrak, maiatzaren 31koak, emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Plana aplikatzeko, kontratazio administratiboan hartu beharreko neurriei buruzkoak ondokoa zehazten du:

«Zirkular honek hurrengo neurriak ezartzen ditu Erkidego Autonomoko Administrazioaren sailtako, erakunde autonomoetako eta publikoetako kontratazio-organismoek aplikatu behar dituztenak, erakundeek egokitzen dituzten beste batzuei kalterik eragin gabe:

  1. Aholkularitzako eta laguntzako kontratuak erregulatzen dituzten klausula berezien pleguetan, hurrengo sartzeara: kontratatutako lana egitean eta aurkeztean, kontratistak genero-ikuspegia sartuko du eta hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista saihestuko du.
  2. Pleguak, eta halakorik izan ezean, trebakuntza-ikastaroak kontratatze dokumentuek, hurrengo klausula izango dute: ikastaroen edukian emakumeen eta gizonen arteko aukeraberdintasunaren ikuspegia kontuan hartuko da.
  3. Pleguak, kontratuen dokumentuak, erabakiak eta kontratazio-txostenaren gainerako administrazio agiriak idaztean, hizkuntzaren erabilera sexista saihestuko eta zuzenduko da.
  4. Plana ebaluatze, kontratazio-organismoek 2000. urtetik aipatutako klausulak eta hizkuntza ez sexista duten txostenen zerrenda osatuko dute.»
- Bereziki, 2007ko ekainaren 8ko Eusko Legebiltzarraren hitzarmena nabarmendu behar dugu, «Kontratazio-prozeduretan klausula sozialak sartzeari buruzkoa». Testua ondoren irakur daiteke:

«1. Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio kontratazio publikoa era guztietako gizarte bazterkeriaren aurka borrokatzeko, eta ezintasunak dituzten edota lan-merkatuan sartzeko berebiziko arazoak dituzten pertsonen lana lortzeko aukerak emateko tresna eraginkor gisa erabil dezala, hartara bazterkeria-arriskua urrituz. Horretarako, eta ordenamendu juridikoak uzten duen neurrian kontratazio-prozeduretan eta kontratuen burutzapenean klausula sozialak sar ditzala eskatzen dio.

2. Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio lan-merkatutik baztertuta dauden edo egoteko arriskuan dauden pertsonen kalitatezko lana lortzeko bideak suspertzeko, gorago aipatu klausula sozialak aintzat hartuz eta, alde batetik, gizarteratze-enpresei merkatua emanez eta, bestetik, irabazi asmodun ohiko enpresei langizarteratzearen alde inplikaraziz, ezintasuna duten pertsonentzako % 2 gordetzearen bide beretik.

3. Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzan batzorde teknikoa eratu dezala, enpleguko, gizarte auzietako, kontratazio eta ogasuneko zerbitzu juridikoen osatua. Bere zeregina Jaurlaritzak egingo dituen kontratuen esleipenean eta burutzapenean klausula sozialak sartzeko posible ote den aztertzea litzateke, betiere gaur egun indarrean den legerian ezarritakoaren arabera; eta horren arabera hitzartutako akordioa aplikatzeko behar diren neurri juridiko, finantzarioak, eta antolakuntzakoak zehaztea. Baita beste politika publiko batzuekin bat egiteko aukera aztertzea ere; hala nola, ingurugiro-politika, segurtasuna eta lan-osasunari buruzkoa, gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa, horietan guztietan ere kontratazio publikoaren bidez eragin baitaiteke; bereziki Gizarte Segurantzaren eta lan-osasunaren esparruan Legebiltzar honek eskaerari erantzunez Gobernu Kontseiluak sortutako Herri Lanen Batzordeak eman ditzakeenak. Horretarako, batzorde teknikoa sektore horietan eskudun diren Administrazio-zerbitzuen parte hartzera irekiko da.

4. Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio klausula sozialak kontratazio-prozeduretan sartzeko politika hori gara dezala, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzako Batzorde Teknikoak txostena bukatu eta berehala, eta txosten horren berri eman diezaiola Legebiltzarrari abenduaren 31 baino lehen.

5. Eusko Legebiltzarrak euskal administrazio guztiei eskatzen die, bakoitzak bere eskumen-eremuan, horrelako tresnak gara ditzatela gizarte-bazterkeriaren aurkako borrokan, ahalmen urritasunak edo lanpostuak eskuratzeko zailtasun bereziak dituzten lan-merkatuan sar daitezela.»

- Hitzarmen horren hirugarren puntuari jarraiki, egun, Legebiltzarraren aginduz, Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzaren batzorde tekniko bat (enpleguko zerbitzu juridikoen, gizarte gaietakoek, kontratazioek eta ogasunekoek –Emakunderen partaidetzarekin– osatua) Gobernu Kontseiluak onartu behar duen txostena egiten ari da, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta sektore publikoko gainerako erakundeen kontratazio-organismoek gehitu behar dituzten klausula sozialen irismenari eta edukiari buruz.

Aipatutako kontratazio-organismo guztiek administrazio-klausulen eta kontratuetako agindu teknikoen pleguak idazterakoan txosteneko instrukzioak errespetatu beharko dituzte.

Txostena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dute eta EAEko klausula sozialen jarraibideak finkatuko ditu. Prozesu horretan Emakundek hainbat proposamen egin eta defendatu ditu. Horietako asko onartu egin dituzte, ondorioz, kontratazio-prozesuaren hainbat fasetan genero-ikuspegia gehituko dute. Txostena behin betikoa ez den arren, askotan, azterketa juridikoan aipatutako dugu, proposatzen dugun edukia berresten duelako eta legaltasun bermea delako.

### **3. ARGUMENTAZIO JURIDIKOA ETA ARAUDIAREN ANALISIA SEKTORE PUBLIKOKO KONTRATUAREN LEGE BERRIAREN ETA EUROPAKO ERKIDEGOAREN 2004/18/CE ZUZENTARAUAREN ARABERA.**

Kontuan hartuta atal honek izaera juridikoa duela, legezko markoan etorkizunari begira pentsatuz, beharrezkoa da ohartaraztea ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzako Errege Dekretua alde batera utziko dugula eta, beraz, honako hauek izango direla erreferentziatzat balioko diguten araudiak:

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2004ko martxoaren 31ko 2004/18/CE Zuzentaraua, obra, hornigai eta zerbitzuen kontratu publikoak esleitzeko prozedurak koordinatzeari buruzkoa.

Zuzentarau hori, Europar Batasunean kontratu publikoei dagokienez, maila gorena duen araua da eta lehenagoko zuzentarauak taldekatu eta bateratu egiten ditu. Zuzentarau horren edukia eta printzipio gidariak derrigorrez bete behar dituzte estatu kideetako legeriek.

- Urriaren 30eko Sektorre Publikoko Kontratuen 30/2007 Legea, 261 zenbakidun Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratua (2007ko urriaren 31n).

Kontratuen Lege berria nazio mailako kontratuen legeria Erkidegoaren Zuzentarauetara egokitzeko beharrak eraginda onartu da; horrela azaltzen da Zioen Azalpenean. Bestalde, araudiaren hierarkiak eraginda ere onartu da. Gainera lege horren aplikazioa zuzeneko zen. Izan ere, 2006ko urtarrilaren 31n amaitu zen estatu kideek legearen transposizioa egiteko jarritako epea, eta kontratu publikoei buruzko lehenagoko zuzentarauak indargabetuak zeuden.

Metodologiari dagokionez, 4/2005 Legearen 20.2 artikulua aplikazioa eta garapena jorratuko dugu, aipatutako legeriari dagozkion aukerak parekatuz. Horretarako, analisi juridikoa bereizita egituratuko dugu, generoaren ikuspegia kontratazio publikoan sartzeko hiru aukera nagusien arabera.

### **3.1. KONTRATISTEN ONARPEN IRIZPIDEA.**

Kontratisten hautaketa irizpidearen analisia eginda, bi galderari erantzungo diogu:

1. Kontratazio publikotik kanpo utzi al litezke emakumeen eta gizonen arteko bereizkeriazko jokabideak dituzten enpresak?
2. Licitazio publikoetan emakume eta gizonen aukera berdintasunerako printzipioei erantzunez kudeatutako enpresak bakarrik onartzea posible al da?

#### **3.1.1. KANPOAN UZTEKO IRIZPIDEAK**

Lehenengo puntuan kontratatzeke kanpoan uzteko irizpideak edo debekuak biltzen ditu. Enpresak lizitazio prozesuetan onartzea eta haien parte-hartzea arautzen du. Hona hemen horri buruz Sektore Publikoko Kontratuen legeak dioena:

«49. artikulua. Kontratatzeke debekuak.

7. Ezingo dute sektore publikoarekin kontratatu honako kasuren batean dauden pertsonak:

c) Zigor irmoa jaso izana honako arlo hauetakoren batean arau-hauste larria egiteagatik: merkatuko diziplinaren arloa, arlo profesionala edo laneko integrazioa eta ezgaitasunak dituzten pertsonen aukera berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren arloa, edota **gizarte gairen batean arau-hauste oso larria egiteagatik**. Talde honetan sartuko dira, halaber, lan arriskuen prebentziorako arloan egindako arau-haustek, **abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Lan Arloko Arau-Hausteei eta Zigorrei buruzko Legearen testu bateginean ezarritakoaren arabera**, edo ingurumen gaitan, ekainaren 28ko Ingurumen Eraginaren Ebaluazioaren 1302/1986 Legegintzako Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera; uztailaren 28ko 22/1988 Itsasertzen legean; martxoaren 27ko Naturguneak eta Basa Fauna eta Flora zaintzeari buruzko 4/1989 Legean; apirilaren 24ko Ontziei eta Ontzien Hondakinei buruzko 11/1997 Legean; apirilaren 21eko Hondakinei buruzko 10/1998 Legean; Uren Legearen testu bateginean. Lege hori onartu zen uztailaren 20ko 1/2001 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez eta uztailaren 1eko Kutsaduraren Prebentzioa eta Kontrol Integratuaren 16/2002 Legean.

2. Aurreko atalean aurreikusitakoez gain, enpresariak ezingo dute administrazio publikoekin kontraturik egin, baldin eta:

b) Edozein administrazio publikorekin kontratuak egiteko debekua hautsi badute.»

Debekua interpretatzeko, beharrezkoa da martxoaren 22ko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorraren inguruko 3/2007 Lege Organikora jotzea. Lege horren hamalagarren xedapen gehigarrian, Lan Arloko Arau-Hausteei eta Zigorrei buruzko Legearen Aldaketan ingurukoan, honakoa adierazten da:

«Lan Arloko Arau-Hausteei eta Zigorrei buruzko Legearen testu bategina, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua, honela geratu da aldaketak egin ondoren:

Bat. 7. artikuluari beste atal bat erantsi zaio, 13. atala, eta honela dio:

"13. Langileen Estatutuak edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboak berdintasun planen arloan ezartzen dituzten betebeharrak ez betetzea."

Bi. 8. artikuluko 12 eta 13 bis atalak aldatu dira eta beste atal bat gehitu da, 17.a. Honela gelditu dira idatzita:

«12. Enpresaren alde bateko erabakiak, baldin eta eragiten badute adinagatik edo ezgaitasunak izateagatik aurkako bereizkeria zuzena edo zeharkakoa egotea, edota aldeko edo aurkako bereizkeria honako arrazoiren bat medio: ordainsariak, lanaldiak, trebakuntza, igoerak eta laneko gainerako baldintzak, sexua, jatorria (izan arrazari edo etniari dagokiona), egoera zibila, gizarte baldintzak, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, sexu orientazioa, sindikatu edo horien akordioei atxikitzea, enpresako beste langile batzuekin ahaidetasuna izatea edo Espainiako Estatuko. Bereizkeriatzat joko da, halaber, langileek trataeran berdintasuna eta bereizkeriarik eza eskatzeko *enpresan* erreklamazio bat jartzearen edota helburu horrekin ekintza administratibo edo judicial bat egitearen ondorioz, enpresariak langileei tratu kaltegarria ematea dakarten erabakiak hartzea.»

«13 bis. Jazarpena egitea arraza edo etnia jatorriarengatik, erlijio edo sinesmenengatik, ezgaitasunak izateagatik, adina eta sexu orientazioagatik edo sexuagatik, enpresako zuzendaritzaren ahalmena iristen den esparruaren barruan gertatzen denean eta edozein dela ere subjektu aktiboa, betiere, enpresariak jakinda, horrek ekiditeko beharrezko neurriak hartu ez dituenen.»

«17. Berdintasun plana ez egitea edo ez aplikatzea, edota plana egitea baina bertako baldintzak nabarmen ez betetzea, plan hori egiteko betebeharrak Lege honen 46 bis artikulua 2. atalean ezarritakoari erantzuten dionean.»

Horrenbestez, emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren arloan zigor irmoa jaso duten enpresak kontratatzeke debekua ezartzeko aukerari buruz, honakoa adierazi behar da:

1. Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 49.1.c) artikulua jasotzen dituela kontratatzeke debekuen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako hainbat gai, eta, ondorioz, derrigorrez bete beharrekoak dira. Dena den, gomendagarria litzateke kontratatzeke debeku hori baldintzen pleguetan ageriko egitea. Debeku hori sartzek, hasteko sentibilizatzeko balioko luke, baita legea betetzeko ere.

Hortaz, 3/2007 Lege Organikoaren hamalagarren xedapen gehigarriaren bidez 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua (Lan Arloko Arau-Hauste eta Zigorren Legearen Testu Bategina) aldatzeak esan nahi du, agindu izaerarekin eta automatikoki zigor irmoak jaso dituzten enpresek kontratatzeke debekua dutela, baldin eta zigor horiek honako arau-hauste larriak egiteagatik jarritakoak badira:

- Langileen Estatutuak edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboak berdintasun planen arloan ezartzen dituzten betebeharrak ez betetzea.
- Bereizkeriazko erabakiak hartzea, zuzenean edo zeharka, baldin eta honako alorretan kalte egiten badute: ordainsariak, lanaldiak, trebakuntza, igoera eta gainerako lan baldintzak, sexuagatiko bereizkeriazko erabakiak.
- Laneko sexu jazarpena.
- Berdintasun plana ez egitea edo ez aplikatzea, edota plana egitea baina bertako baldintzak nabarmen ez betetzea, plan hori egitea derrigorrezkoa denean.



Aurrekoarekin bat etorri, adierazten dugu Gobernu Kontseiluak onartuko duen Batzorde Teknikoaren txostenak (behin-behinekoa) honakoa jakinarazten duela:

«VI.1.-LAN EDO INGURUMEN ARLOKO ARRAZOIENGATIK KONTRATATZEKO DEBEKUA DUTENAK KANPOAN UZTEA.

«**Kontratazio prozeduratik at utziko dira legeak ezarritako kontratatzeko debekua duten pertsonak eta enpresak**, langileen eskubideen aurka egindako delituengatik edo ingurumenaren inguruko delituengatik jarritako debekuak dituztenak. Era berean, ezgaitasunak dituzten pertsonen lanerako integrazioaren eta aukera berdintasun eta bereizkeriarik ezaren arloan arau-hauste larriak egin izanagatik zigor irmoak jaso dituztelako debekuak dituztenak, edota gizarte gaietan arau-hauste oso larriak egiteagatik debekua dutenak. Atal honetan sartzen dira, aurrekoez gain, lan arriskuen prebentziorako arloan, ingurumenarenean edo **emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean egindako arau-hausteak.**»

2. Aipatu berri ditugun eta araututa dauden debekuez gain, zerrenda hori baldintzen plegu batean luzatu nahiko bagenu, Sektore Publikoko Kontratuaren Legearen 49.2.b) artikulura jo eta baldintzen pleguetan espresuki ezarri beharko genuke kontratazio debeku bat emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari buruz. Hala, legez, kanpo uzteko ahalmena izango genuke. Esaterako, idatz liteke kontratatzeko aukerarik ez dutela izango, otsailaren 18ko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legearen V. Tituluan adierazitakoaren arabera, arau-hauste oso larria egin izanagatik zigor irmoa jasotako enpresek.
3. Azkenik, 49.2.b) gaitzen duen artikulutzat hartuko ez bagenu, edo, oro har, aukera berdintasunarekin lotutako debeku jakinak jartzea nahiago badugu, beharrezkoa litzateke araudia garatzea edo otsailaren 18ko 4/2005 Legearen araudia aldatzea. Lege horretako 79.c) artikulua honakoa adierazten du: «Arau-hauste oso larriak egiten dituztenek zigor gisa jasoko dute euskal administrazio publikoetatik edozein laguntza publiko jasotzeko debekua hiru eta bost urte artean, eta/edo denbora horretan, pertsona arduraduna behin-behinean zerbitzu publikoak eskaintzen dituzten zentro edo zerbitzuetako titular izateko gaitasungabetzea».

Hau da, diru laguntzak jasotzeko eta zerbitzu publikoetako kontratuak, hitzarmenak edo emakidak kudeatzeko ezarritako debekua kontratazio publiko osora zabalduko litzateke, «otsailaren 18ko 4/2005 Legearen aurreikusitako arau-hauste larriarengatik zigortutako pertsona fisikoentzako edo juridikoentzako administrazio publikoekin kontratuak egiteko debekuaren» bidez.

### 3.1.2. KONTRATISTAK HAUTATZEKO IRIZPIDEAK

#### 3.1.2.1. KAUDIMEN TEKNIKOA

Atal honen helburua 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan adierazten dena analizatzea da: «Euskal administrazio publikoek (...) kontratuen legeriak ahalbidetzen duen kasuetan, barne hartuko dituzte (...) hautagaien edo lehiatzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean (...) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erdiesteko politiketan edo ekintzetan egina duten ibilbidea.

Jorra dezagun gai hau, beraz: Lizitazio publikoetan parte hartzeko, emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako printzipioei erantzunez kudeatzen diren enpresak bakarrik hautatzea posible al da? Baita honako hau ere: lizitazioan gaitasun teknikoa emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzeko lan egiten duten eta Optima ziurtagiriak dituzten edo aukera berdintasunaren arloan jardunbide onak izateagatik nabarmentzen diren enpresei edo erakundeei bakarrik aitortzea posible al da?

Oro har, ezin da horrelakorik egin; lehiatzaileen berdintasun, bereizkeriarik eza eta lehia askearen oinarriko printzipioak urratuko bailituzke. Kontratu publikoak zabaltzerakoan ezin zaizkie justifikaziorik gabeko oztopoak jarri gainerako lehiatzaileei.

Dena den, badira kontratuaren espezifikotasunaren eta helburuaren arabera salbuespenak. Lehiatzaileen onarpen baldintzen artean eska daiteke aukera berdintasunaren alorrean gaitasuna eta eskarmentua dutela egiaztatzea, zerbitzuaren ezaugarriek hala eskatzen dutenean eta espezifikotasun teknikoetan horrela islatzen denean. Hona hemen hainbat adibide:

- Genero ikuspegiaren inguruko trebakuntza emateko kontratazioa.
- Lanik ez duten emakumeak lan munduan txertatzeko plana kontratatzea.
- Genero indarkeriaren biktima diren emakumeei arreta emateko zentro baten kudeaketa kontratatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sentsibilizazio ekintzak diseinatzeko aholkularitza kontratatzea.
- Aukera Berdintasunerako Plan bat idazteko aholkularitza kontratatzea.
- Enpresetan lana eta familia uztartzeko neurrien diagnostikoa egiteko kontratazioa.
- Genero ikuspegia duen hiriko mugikortasun plan bat diseinatzeko kontratazioa.

Kasu honetan, kaudimen teknikoari jarriko diogu arreta. Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 67. eta 68. artikuluek adierazten dute, kaudimen teknikoa egiaztatu egingo dela zerbitzuen kontratuetan, baita bestelako kontratuetan ere (aholkularitza eta kontsultoria kontratuak, kasu). Horretarako, kontratuaren helburuaren arabera, frogak egiteko bitarteko bat edo gehiago erabiliko dira. Esate baterako: azken urteetan egindako lanak; teknikarien argibideak; instalazio teknikoaren deskribapena; kontrolak kontratazio organoaren edo horretarako eskumena duen erakunde ofizial eta homologatu baten eskutik; kontratua gauzatzeko arduratuko diren langileen titulazio akademikoak eta profesionalak; enpresaren urteko batez besteko plantillaren aitortzea, etab.

Kaudimen teknikoa lizitazioan parte hartu ahal izateko *sine qua non* baldintza da eta enpresek modu sinesgarrian egiaztatu behar dute badutela kontratua behar bezala gauzatzeko adinako eskarmentu, langile eta baliabide tekniko. Honakoa, beraz, kontratua behar bezala gauzatzeko dagoen gaitasuna aztertzen duen alde zuzeneko aurretiko analisia da, eta analisi honen arabera erabakiko da enpresa lizitaziorako onartu edo ez.

Beraz, ulertu behar da generoaren ikuspegia kontuan hartzen duen kontratu batean, lizitaziorako gai horretan eskarmentu egiaztatua duten enpresak bakarrik onartzea ez dela inondik inora zentzugabea, subjektiboa edo neurrigabea. Derrigorrezkoa dela ere esan daiteke; izan ere, kontratuaren legeriak eskatzen du frogatu egin behar dela lizitazioan dagoen kontratua behar bezala gauzatzeko beharrezko gaitasuna eta kaudimena. Ondorioz, kaudimen tekniko jakin bat eskatzeak ez du inola ere lehia mugatzen, baizik eta ondoren kontratua ondo gauzatzeko bermea da.

Eskakizuna arrazoizkoa da: kiroldegi bat egiteko proiektu arkitektonikoaren idazketa kontratatzeke titulazio jakin bat eta eskarmentu zehatz bat eskatzen da, beraz, kontratuaren helburuak genero ikuspegia kontuan hartzen badu, kontratua behar bezala gauzatzeko emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren arloko trebakuntza, eskarmentua edo ibilbidea eskatu beharko dira, bai eta gaitasun espezifikoak ere.

Aukera hori onartu zuten Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegi Gorenak eta Europako Batzordeak 2001eko urriaren 15eko Komunikazio Interpretatzailearen bidez (COM, 2001, 566 bukaera). Azken hori kontratu publikoen erkidegoko legeriari eta kontratu horietan gizarte alderdiak sartzeari buruzkoa da. 1.3.2. atalean, «Hautagaien eta lehiatzaileen gaitasun teknikoa egiaztatzerakoan gizarte alderdiak sartzeari» atalean, hain zuzen, honakoa esaten da hitzez hitz:

«Kontratua gauzatzeko gizarte gaietako gaitasun espezifikoak behar badira, zilegi da gaitasuna frogatzeko irizpide gisa eskarmentu zehatza eta ezagutza teknikoak eskatzea hautagaien kaudimena frogatzeko. Kontratu publikoei buruzko zuzentzauek eskatzea ahalbidetzen dituzten frogak enpresaren "gizarte kaudimena" bakarrik kontuan izateko aukera eskaintzen dute, baldin eta enpresak frogatzen badu gaitasun teknikoa baduela kontratu jakin bat gauzatzeko, aurrez adierazitakoaren arabera.»

Era berean, 1996ko uztailaren 15ean Auzitegi Goreneko 3. Salako 5. Atalaren epaiaren hirugarren oinarriak honakoa adierazten du: «Lehen esan dugun bezala, gai honen gidari den printzipio nagusia zera da, kontratistaren sailkapenak ahalbidetzen duela administrazioak egin nahi dituen kontratuetan lehiatzea. Dena den, horrek ez du esan nahi administrazioak baldintza partikularren bidez eskakizun espezifikoak sartu ezin dituenik. Aukera hori Kontratazio Araudiaren 110. eta 312. artikuluetan aipatzen da. Baldintza Partikularren Pleguen izaera eta aipatu ditugun 110. eta 312. artikuluen edukia kontuan hartuta, ordea, irizpide objektibo horiek zehatzak eta arrazoituak izan behar dute.»

Beste kontu bat da gaitasun tekniko honen egiaztatze sistema. Horri dagokionez, ezin da eskatu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean lan egiten duten erakundeak edo Optima ziurtagiriak dituztenak bakarrik kontuan hartzea, ezta administrazioak emandako bereizgarri dituztenak bakarrik ere, horrek, lehia askea urratuko bailuke, beste lehiatzaile batzuei parte hartzen ez uzteagatik.

Horretarako, beharrezkoa da kaudimen teknikoaren eskakizun gisa «emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren arloan lan egiteko gaitasuna eta eskarmentua duten enpresak edo erakundeak» aipatzea, betiere honakoa gehituta: «Hori egiaztatzen duen edozein froga bitarteko onartzea, hala nola, trebakuntza edo pertsonalaren eskarmentua, edo azken hiru urteetan egindako antzeko lanak». Helburua edozein enpresak kaudimen teknikoa egiaztatzea da, eta, beraz, bereizkeriaz jokatzeari suerta litezkeen alegazioak edo aurkaratzeak ekiditea.

Derrigorrez bete behar diren klausula sozialei buruzko Batzorde Teknikoaren txostenaren (behin-behinekoa) testua transkribatuko dugu, duen balioa eta aukera honekin duen harremana kontuan hartuta. Txostena Gobernu Kontseiluak onartuko du:

#### «VI.4.-ESKARMENTUA, EZAGUTZAK ETA BALIABIDE TEKNIKOAK.

1. Kontratuaren helburua betetzeko beharrezkoa bada gaitasun espezifikoak izatea gizarte gaitan, emakume eta gizonen arteko berdintasunean edo beste politika publiko batzuen inguruan, administrazio klausula partikularren pleguaren karatulan eskatuko da kaudimen tekniko edo profesionalaren eskakizun gisa, kontratua betetzeko behar diren gaitan eskarmentu, ezagutza eta baliabide tekniko zehatzak izatea, Herri Administrazioen Kontratuen Legearen 19. artikuluan ezarritakoaren arabera.»

Amaitzeko, nabarmendu nahi dugu kaudimen teknikoa frogatzeko eskakizun hori ezin dela kasu guztietan erabili, baina bai hori erabiltzea kontratuaren izaera, helburua eta edukia kontuan hartuta objektiboa, egokia eta arrazoitua den kasuetan. Hau da, kontratua behar bezala gauzatzeko aukera berdintasunen inguruko ezagutza teknikoak eta eskarmentua ezinbestekoak direnean.

#### **3.1.2.2. KONTRATU TXIKIAK ETA PROZEDURA NEGOZIATUA**

Kaudimen teknikoa ez bezalako kontua da kontratuak esleitzeko garaian ekintza positibo bat ezartzeko aukera izatea. Ekintza positibo horiek aurkeztutako eskaintzan generoaren ikuspegia barne hartzen duten enpresentzat izango da, edota emakume eta gizonen berdintasunera zuzendutako politika edo ekintzen garapenean ibilbide jakin bat egina dutenentzat.

Eta kaudimen teknikoari dagokionez aurrera pausoak eman behar ditugu, baina ezin da aukera berdintasunen arloan egiaztatutako eskarmentudun enpresak hautatzera zuzendutako ekintza positibo bat izaera orokorrekina ezarri. Dena den, kontratu txikiaren eta prozedura negoziatuaren figurak erabiliz egin daiteke. Esleipen prozedura horiek, izapidetzeko dituzten ezaugarriengatik eta erkidegoko araudi bateratuaren mugaren azpitik daudelako, kontratistaren hautapenean genero ikuspegia sartzea errazten dute.

#### **KONTRATU TXIKIAK**

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 95. artikulua adierazten du kontratu txikietan espedientea izapidetzeko gastua onartzea eta espedientean dagokion faktura sartzea bakarrik dela beharrezkoa, eta, obrak egiteko kontratu txikien kasuan, obren aurrekontua sartu beharko dela, baita proiektua ere, hala dagokionean.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 122. artikulua adierazten du kontratu txikiak zuzenean esleitu dakizkiokeela edozein enpresariri, baldin eta jarduteko gaitasuna badu eta zerbitzua eskaintzeko beharrezko gaikuntza profesionalaren jabe bada. Gehienez ere urtebete iraungo du, eta ezingo da luzatu. Prezioak ere ezingo dira berrikusi.

Garrantzitsua da azpimarratzea, Kontratuen Lege berriaren 122.3. artikulua bidez, kontratu txikien zenbateko ekonomikoak igo egin direla: obren kontratuak 50.000 euro arte, eta, gainerako kontratuak, 18.000 euro arte.

Hau da, zuzenean esleitzen den kontratu mota da, eta izapidetzeko nahikoa da gastua eta faktura onartzea. Ondorioz, administrazio kontratazioaren inolako printzipiorik urratu gabe, kontratua enpresaren kudeaketan aukera berdintasuna bermatzen duen eta berdintasunaren alorrean ibilbide jakin bat egina duen enpresa bati esleiri dakioke, baita kontratua gauzatzeko generoaren ikuspegia kontuan hartzen duen enpresa bati ere.

## PROZEDURA NEGOZIATUA

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 153. artikuluan adierazten den bezala, prozedura negoziatuan, kontratua kontratazio organoak modu arrazoituan hautatutako lehiatzaileari esleitzen zaio, hainbat hautagairekin kontsultak egin eta kontratuaren baldintzak hautagai batekin edo gehiagorekin negoziatu ondoren.

161. artikulua araberan, beste kasu batzuk alde batera utzita, prozedura negoziatuak ez du publiziterik behar 200.000 eurotik beherako balioa duela kalkulatzeko denean, baldin eta obrak egiteko kontratua bada. Gainerako kontratuen kasuan, berriz, zenbateko hori 60.000 eurokoa da.

Obrak egiteko kontratuetan, zerbitzu publikoak kudeatzekoetan, zerbitzuen kontratuetan, hornigaietan eta beste kontratu batzuetan prozedura negoziatua aplikatu daitezkeen kasua aipatzen dituzte 154. eta 159. artikuluek. Hortaz, besteak beste, kontratua esleitu gabe uzten denean, edota eskaintzak arauz kontrakoak edo onartezinak direnean; teknikoki duen izaera espezifikoa dela eta, enpresari jakin baten esku bakarrik utz daitezkeen; oso premiazkoa izateagatik; isileko edo ezkutukotzat hartzen direnak; zerbitzu publikoetan, eskaintzan lehia sustatu ezin denean; zerbitzuen kontratuetan, zerbitzuaren ezaugarriengatik eta bereziki kontratuaren helburu izaera intelektuala duten zerbitzuak direnean, kontratuaren baldintzak prozedura irekiaren edo mugatuaren bidez esleipena egiteko beharrezkoa den zehaztasunarekin ezarri ezin direnean. Horrez gain, kasu guztietan ezarriko dira muga ekonomikoak (obretarako milioi bat euro, zerbitzu publikoen kudeaketa egiteko 500.000 euro eta 100.000 gainerakoetarako).

162. artikulua kontratuaren baldintzen negoziazioa azaltzen du. Hona hemen azalpen horren laburpena:

1. Beharrezkoa da kontratuaren helburua betetzeko gaitasuna duten gutxienez hiru enpresei eskaintzak egiteko eskatzea, ahal den neurrian.
2. Prozedura negoziatua geroagoko faseetan eratu ahal izango da, pixkanaka negoziatu beharreko eskaintza kopurua murrizteko.
3. Negoziatioak irauten duen bitartean, kontratazio organoek ahalegina egingo dute lehiatzaile guztiek tratatu bera jaso dezaten, eta ez dute bereizkeriaz informazioa emango, hainbat lizitatzailerik abantailak ematen badizkie besteen ondoan.
4. Kontratazio organoek lizitatzailerekin negoziatuko dituzte aurkeztutako eskaintzak, horrela eskaintzak administrazio klausula partikularren pleguan eta lizitazio iragarkian adierazitako eskakizunetara egokitzeko, baita, hala dagokionean, dokumentu osagarrietan adierazitako eskakizunetara ere; horrela, ekonomikoki abantaila gehien dituen eskaintza identifikatu ahal izango da.
5. Espedientean jaso behar dira bidalitako gonbidapenak zein izan diren, baita jasotako eskaintzak eta horiek onartzeko edo baztertzeko arrazoiak ere.

Generoaren ikuspegia sartzeari dagokionez, prozedura negoziatuak bi abantaila nagusi ditu:

- Alde batetik, ahalbidetzen du emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko politiketan eskarmentua edo balio erantsia duten hiru enpresa «gonbidatzea» eta horiekin «negoziatzea» (edo bakarrarekin, gehiago ez badago).
- Baina, horrez gain, genero berdintasunaren arloan eskarmenturik eta jardunbide onen ibilbiderik ez duten enpresek kontratuaren baldintzak negoziatzeko aukera ematen du. Eskaintzak ezarritako preskripzio teknikoetara egokitzeko eskatuz egin daiteke hori, edota, bestela, genero ikuspegia barne hartzen duten eskaintzak berdintzeko edo hobetzeko eskatuz. Horrela, hautatutako eskaintzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna barne hartuko du.

Legezko babes bermatzeko, beharrezkoa da:

- Hasiera batean, oinarriko baldintzek eta Administrazio Baldintzen Pleguak edota Baldintza Partikularrenak adieraztea kontratatu beharreko zerbitzuaren ezaugarria dela derrigorrez genero ikuspegia txertatzea.
- Kontratuaren helburuan horrela islatu dadila. Esaterako: «Generoaren ikuspegia barne hartzen duen lanerako prestakuntza diseinatzeko eta prestakuntza hori emateko kontratua».
- Kontratazio espedientean ezartzea aukera berdintasuna zeharkako politika gisa eta interes publikoa.
- Lizitazio iragarkian (publizitadedun prozedura negoziatua bada) genero ikuspegia aipatzea.
- Espezifikotasun teknikoetan kontratatu beharreko zerbitzuan genero ikuspegiak dituen edukiak eta ezaugarriak zehatz-mehatz zehaztea.

## **3.2. KONTRATISTAK BALORATZEKO IRIZPIDEA.**

### **3.2.1. ESLEIPEN IRIZPIDEAK**

Lehian parte hartuko duten enpresak onartutakoan, horiek egindako eskaintzak baloratu behar dira. Beraz, enkante bat ez bada behintzat, pentsatu behar da ea esleipen irizpideak ezartzen dituen baremoan emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren inguruko gizarte gaiak sar ditzakegun.

4/2005 Legeak 20.2. artikuluan adierazten duena analizatzea da asmoa: «Euskal herriko administrazio publikoek (...) kontratuen legeriak hala ahalbidetzen duen kasuetan, esleitzeko irizpideen artean, aurreztutako proiektu edo eskaintzan genero ikuspegiak duen integrazioa baloratzeko duen irizpide bat sartuko dute».

Aurreko HAKLk ez zuen ezer adierazten izaera soziala duten esleipenerako irizpideen inguruan. Dena den, ikus dezagun Sektore Publikoko Kontratuen Legea:

«Zioen azalpena:

IV.3.Bere baldintzetan argi eta garbi 2004/18/CE Zuzentarauaren jarraibideak sartuz, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak funtsezko berrikuntzak ditu... Laburki esanda, **berrikuntza nagusiek kontratazio publikoan izaera soziala duten gaiak eta ingurumenaren ingurukoak sartzea ahalbidetzen duten mekanismoen aurreikuspenei eragiten die eta kontratua gauzatzeko baldintza berezi izaera edo eskaintzak baloratzeko irizpide izaera hartzen dute.**

134. artikulua. Eskaintzak baloratzeko irizpideak.

1. Proposamenak baloratzeko eta ekonomikoki onuragarriena den eskaintza zein den jakiteko, kontratuaren helburuari zuzenean lotuta dauden irizpideak hartu beharko dira kontuan; besteak beste, kalitatea, prezioa, obraren erabilerari edo zerbitzua eskaintzeari lotutako ordainsariak berrikusteko erabil daitekeen formula, zerbitzua gauzatzeko edo entregatzeko epea, erabilera kostua, ingurumen ezaugarriak edo kontratatu beharreko zerbitzuen erabiltzaileak edo onuradunak bizi diren gizarte kategoria okerrenetan ohiko beharren gizarte eskakizunak (kontratuaren espezifikazioan zehazten dira) betetzearekin lotutako ezaugarriak, errentagarritasuna, balio teknikoa, ezaugarri estetikoak edo funtzionalak, ordeko gaien eskuragarritasuna eta kostua, mantentze-lanak, laguntza teknikoa, saldu osteko zerbitzua edo antzeko beste batzuk.»

Idatzi hau, zalantzarik gabe, 2004/18/CE Zuzentaruauan dago oinarrituta:

«Kontuan hartuta 46:

Tratu bera ematen zaiela bermatzeko, esleipen irizpideek eskaintzak alderatzea eta objektiboki ebaluatzea ahalbidetu behar dute. Baldintza horiek betetzen badira, hainbat esleipen irizpide ekonomikorik eta kualitatibok, ingurumen eskakizunak betetzeari buruzkoak direnak kasu, esleitzzaileak publikoaren beharrak aseko ditu, kontratuaren espezifikotasunetan definitu zen bezala. Baldintza horietan beretan, esleitzzaileak hainbat irizpide jarraitu ahal izango ditu; hala nola, kontratatu beharreko obraren, horniduren eta zerbitzuen erabiltzaileak/onuradunak bizi diren egoera hobetzera bideratutako irizpideak (kontratuaren espezifikotasunetan zehazturik badaude).»

Dakigun bezala, esleipenerako irizpide guztiek ahalbidetu behar dute obraren, hornigaiaren, aholkularitzaren edo zerbitzuaren berezko ezaugarriak baloratzeko. Hala, helburua adjudikatzaileei eskaintzak objektiboki

alderatzeko aukera ematea da, adjudikatzailerearen beharrei eta interes publikoari ongien erantzuten dien eskaintza zein den jakiteko.

Ondorioz, eta logika hutsez pentsatuta, generoaren ikuspegia eskaintzan sartzen duen enpresaren proposamena, zalantzarik gabe, ikuspegi hori kontuan hartzen ez duen eskaintza baino hobea izango da. Hori kontratua esleitzeko baremoan islatu behar da (edo islatu beharko litzateke). Hala ere, 134. artikulua idazkera korapilatsuak argitu gabeko aspaldiko eztabaida bat du oinarrian; hots, eskaintzak baloratzeko irizpide gisa gai sozialak erabiltzearen inguruko eztabaida. Gai sozialak irizpideen artean sartzeko jarritako eragozpen nagusia kontratuaren helburuarekin harremanik ba ote duen da, edota esleipen irizpideek proposamenari abantaila ekonomikoren bat ekarri behar ote dioten beti.

Abiapuntu gisa, doktrina, lege, jurisprudentzia eta ideologiaren arloko sektore zabal bat izaera soziala duten esleipen irizpideak onartzearen aurka dagoela ohartarazi nahi dugu (ezkututzen edo garrantzia kentzen saiatu gabe, gainera). Edonola ere, irizpide horiek onartzeko, aurkakoak adina aldeko daude. Gu onartzearen aldekoak gara eta hala defendatuko dugu.

Prozeduraren fase honetan sortzen dira klausula sozialak txertatzearen inguruko polemika eta eztabaida gehienak, baina aldeko jarrerak legerian, doktrinan eta jurisprudenzian islatu dira. Sakonki aztertzen hasi gabe, abenduaren 17ko Madrilgo Komunitate Autonomoko 213/98 Dekretua aipa daiteke. Dekretu horren bidez baloratzen zen kontratu mugagabeen portzentajea; Sevillako Udalak 2004ko ekainaren 9an onartutako Laneko Ezbehar Tasaren aurkako Baldintza Orokorren Pleguak. Plegu horietan laneko segurtasun eta osasunari buruzko alderdiak baloratzen dira; edo ekainaren 16ko 10/1998 Foru Legea, Nafarroako Administrazio Publikoen Kontratuari buruzkoa. Lege horrek % 2ko langile ezgaitu tasa baino handiago zuten enpresak baloratzen zituen.

Era berean, Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegi Gorenaren jurisprudenziaren esparruan hainbat epai (aitzindariak eta deigarriak) zuzenbide iturri bihurtu dira azkenean: hortaz, 1988ko irailaren 20ko Beentjes epaia (31/87 gaia), denbora luzean lanik gabe egondako pertsonak kontratatzeagatik puntuazio irizpidea onartzen duena; Nord-Pas-de-Calais epaia (C-225/98 gaia). Epaia horrek adierazten du kontratua ekonomikoki abantaila gehien dituen eskaintzari esleitzeak ez duela galarazten zuzenean ekonomikoak ez diren (klausula sozialak) esleipen irizpideak erabiltzea; 2002ko irailaren 17ko Concordia Bus epaia (C-513/99 gaia), autobusak kontratatzearen ingurumen irizpideei dagokiena; edo 2003ko abenduaren 4ko EVN Wienstrom epaia (C-448/01 gaia).

Irizpide sozialen aldeko erabakien zerrenda hau osatzeko aipatuko dugu Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak (EGK) Herri Administrazioen Kontratuen Legea aldatu zuen Legearen aurreproiektuari buruzko 5/1998 Irizpena. Irizpen horretan onartu zen pleguan bertan gainerako klausulekin batera baloratzeko, klausula sozialak ere sartzeko aukera. Hona hemen funtsaketaren zati bat:

«Administrazioarekin kontratua esleitzeko kontuan hartzen diren irizpideak ez dira mugatu behar aurrekontua bakarrik aintzat hartzera, baizik botere publikoak sustatzen ahalegintzen ari diren politiken multzoarekin bat etorri behar dute. Zehazki, kontratazio eskaintzen kaudimena eta kalitatea ebaluatzeko erabiltzeko faktoreak honako hauek izan behar dute, esate baterako: lana, langileen segurtasuna eta osasuna, laneko egonkortasuna, gizarte ekonomiaren arloko enpresekin kontratatzea, edo ingurumenari buruzko alderdiak.

Egiazki, legeak ez du plegu guztietan inposatu behar faktore horiek lortzea. Edonola ere, legeak ez du oztoporik ipini behar kasu bakoitzean, administrazio bakoitzak, kontratistaren balorazioa egiteko irizpide sorta taxutzeko garaian irizpide horiek txertatzeko. Botere publikoen jardunean



lehentasunezko helburua lana sortzea bada, argi dago lanpostu gehien ematen dituzten eskaintzek lehiaketako esleipen irizpideetan balorazio haztatua izateko aukera izan behar dutela».

Irizpen hau gaur igorriko balitz, ziurtasun osoz esan liteke botere publikoen helburuetan eta politiketan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea aipatuko litzatekeela, bai eta mota guztietako bazterkeria ekiditea ere. Izan ere, agerikoa da hori jasotzen dutela estatu, autonomia edo Europa mailako oinarritzko arauak.

Dena den, funtsaketa horrekiko erabateko enpatia sentitzen dugun arren, beharrezkoa da Sektore Publikoko Kontratuen Legeak esleipen baremoan aukera berdintasunarekin lotutako irizpideak sartzeko aukerak zorrotz eta kontu handiz aztertzea. Ikus dezagun noiz den posible, beharrezko babesak zeintzuk diren eta hainbat iruzkin:

1. Kontratuaren helburuak eta berdintasunaren alorreko esleipen irizpide sozialak lotuta egon behar dute.
  - Ondorioz, oro har ezin dira onartu (ez kontratu guztiei aplikatzen zaizkien legeetan, ez baldintza orokorren pleguetan), horrek esan nahi bailuke kontratuaren helburua ez dela kontuan hartzen. Beraz, beharrezkoa da kontratu bakoitzerako, kasuz kasu, irizpide sozialak kontratuaren helburuarekin lotzea.
  - Hemen, zehazteko edo generoaren irizpidea kontratatu beharreko zerbitzuaren tituluan bertan aplikatzeko aukera dugu. Berrito erabiliko dugu lehengo adibidea: «Generoaren ikuspegia barne hartzen duen lanerako prestakuntza diseinatzeko eta prestakuntza hori emateko kontratua».
2. Baldintza txarretan bizi diren herritarren beharrei erantzuteko eskakizun sozialak asetzeko balio behar dute irizpideek. Eta emakumeak egoera horretan daudela jakintzat ematen dugu.
3. Baina egoera okerreanean bizi diren pertsona horiek, kontratatu beharreko zerbitzuen onuradunen edo erabiltzaileen artean egon behar dute. Hau da arazo gehien sortzen dituen gaia: plantillako emakumeen kontratazioaren portzentajea puntuatzen badugu, kontratatu beharreko zerbitzuaren onuradun al dira? Erantzuna ez da erraza, baina interpretagarria da.
4. Eta behar horiek kontratuaren espezifikotasunetan zehaztu behar dira. Arazorik ez dakar; besterik gabe, espezifikotasun teknikoetan zehaztu beharko ditugu baloratu beharreko gai zehatzak: emakumeentzako trebakuntza orduak, emakume onuradunen kopurua, berdintasunari lotutako neurri espezifikoak, etab.
5. Eta honakoak dira kontuan hartu beharreko beste gai batzuk:
  - Puntuazioa kontratuaren helburuaren, lortu nahi den xedearen eta zerbitzuaren izaeraren araberakoa izango da eta ez da izango baremo osoarekiko erabakigarria, erakunde esleipendunari hautaketa egiteko baldintzarik gabeko askatasuna ez emate aldera (jurisprudentiaren gehieneko ehuneko baremo osoaren % 20 edo % 25 baino gehiago ez da izango).
  - Irizpideak objektiboak eta kuantifikagarriak izango dira.
  - Irizpideak baldintzen pleguan eta lizitazio iragarkian aipatu behar dira, modu beherakorrean.
  - Europar Batasuneko Zuzenbidearen oinarritzko printzipio guztiak errespetatu behar dira noski, eta bereziki, bereizkeriaz ez jokatzeko irizpidea. Horretarako, nazio mailako enpresentzat abantailak ezarriko dira.

Eta gure proposamenaren balioa indartzeko, berriro aipatuko dugu Gobernu Kontseiluak onartuko duen Batzorde Teknikoaren txostenaren (behin-behinekoa) testua. Txosten hori kontratazio pleguetan derrigorrez bete beharreko klausula sozialak sartzeari buruzkoa da:

«VII. ESLEIPEN IRIZPIDEAK.

VII.1.-GIZARTE IZAERA DUTENAK.

3. Aurkeztutako eskaintzan generoaren ikuspegia sartzea esleitzeko irizpide gisa baloratuko da, baldin eta, eskaini beharreko zerbitzuaren izaera eta ezaugarriak kontuan hartuta, ikuspegi hori sartzek ekartzen badu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari dagokionez kontratuaren helburua hobeto betetzeko konparaziozko abantailak areagotzea, betiere preskripzio teknikoaren pleguan, baloratu beharreko alderdiak zerbitzuaren derrigorrezko ezaugarri gisa agertzen ez badira. Hori horrela, honako alderdi hauek baloratu ahal izango dira: ikerlanen eta estatistiken emaitzak eta ondorioak sexuaren arabera banakatzea; aurkeztutako eskaintzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintzak eta haien edukia banakatzea; emakumeen berezitasun sozialak, psikologikoak edo fisiologikoak aintzat hartzea zerbitzu bat konfiguratzean edota ondasun baten ezaugarri teknikoak zehaztean; eta baldintza administratiboaren pleguan behar bezala zehaztutako beste antzeko irizpide objektibo batzuk.»

Eta esleipenerako irizpideak kontratuaren helburuarekin lotzea ezinbestekoa dela kontuan hartuta, ikus dezagun zer dioen txostenak horri buruz:

«III.2.- KONTRATUAREN HELBURUAREN DEFINIZIOAN GENEROAREN IKUSPEGIA TXERTATZEA.

1. Generoaren ikuspegia kontratuaren helburuaren ezaugarri tekniko bat denean, helburua definitzerakoan sartuko da, esaterako, honakoa: "Kontratuaren helburua da genero ikuspegia barne hartzen duen hiriko mugikortasun planaren diseinua kontratatzea".

2. Era berean, kontratuaren helburuaren izaerak ahalbidetzen duenean, definizio horretan sartuko da genero ikuspegiarekin lotutako aldaerak onartzen direla.»

### **3.2.2. ALDAERAK EDO HOBEKUNTZAK ONARTZEA**

Beste aukera bat zera da, lehiatzaileak bere borondatez kontratatu beharreko zerbitzua hobetzen duten aldaerak txertatzea, bai eta organo adjudikatzaileak ezarritako preskripzio teknikoetatik haragoko aldaerak txertatzea ere.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 134.3.b) artikulua adierazten du esleitzeko irizpide bat baino gehiago baloratuko dela, bereziki, kontratazio organoari iruditzen zaionean zerbitzuaren definizioa beste irtenbide tekniko batzuen bidez hobetu daitekeela. Horiek lehiatzaileek proposatuko dituzte, aldaerak aurkeztuz edo kontratua betetzeko epeak murriztuz.

Aldaeren onarpena 2004/18/CE Zuzentarauaren 24. artikuluan eta Sektore Publikoko Kontratuen Legean dago jasota:

«131. artikulua. Aldaeren edo hobekuntzen onargarritasuna.

1. Esleitzerakoan prezioaren irizpideak kontuan izan behar direnean, kontratazio organoak lehiatzaileek eskaintzen dituzten aldaerak edo hobekuntzak hartu ahal izango dituzten kontuan, betiere administrazio klausula partikularren pleguan aukera hori agertzen denean.

2. Lehiatzaileek aldaerak edo hobekuntzak eskaintzeko aukera kontratuaren lizitazio iragarkian adieraziko da, eta zehaztu egingo da zein elementuri dagokien aukera hori eta zein baldintzatan aurkez daitezkeen.»

Eta 2001eko urriaren 15eko Europako Batzordearen Komunikazio Interpretatzailea, COM (2001) 566 bukaera. Komunikazio hori kontratu publikoen erkidegoko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak sartzeari buruzkoa da, eta honela dio:

«Beste alde batetik, adjudikatzaileek aurkeztutako aldaerak kontuan har ditzakete. Horiek ahalbidetuko diete beren eskakizun ekonomikoei eta sozialei ondoen erantzuten diena hautatzea, baldintzen pleguan ezarritako gutxieneko eskakizunak betetzeari utzi gabe».

**«Oro har, botere adjudikatzaileek eskuratu nahi dituzten produktuak edo zerbitzuak definitzeko garaian beraiek dituzten kezka sozialei egokitzen zaizkien ondasunak, zerbitzuak edo obrak hauta ditzakete, baldin eta hautaketa horrek ez badu eragiten kontratua beste estatu kide batzuetako lehiatzaileen kaltetan mugatzea.»<sup>1</sup>**

Ondorioz, araudiak autoritate kontratatzaileak aldaera sozialak onartzea ahalbidetzen du, horiek bere kezka sozialekin bat datozenean. Hala gertatzen da kasu honetan. Aldaerak onartzeko, kontratuaren gutxieneko eskakizunak bete beharko dituzte beti. Era berean, lizitazio iragarkian aldaerak aurkezteko aukera dagoela adierazi behar da, eta pleguetan zehaztu egin behar da zein elementuri dagokion aukera hori eta zein baldintzatan aurkez daitezkeen.

Aldaerak aurkezteak ez dauka enpresekiko inongo bereizkeriazko elementurik; izan ere, erabat borondatezkoak dira. Horrela, eskaintzan sar litezke genero ikuspegiaren balio erantsia aintzat hartzen duten klausula sozialak.

---

<sup>1</sup>Oharra: hizki lodiak Komunikazioarenak berarenak dira. Paragrafo hori, gainera, nabarmenduta dagoen koadro batean agertzen da.

### **3.3. KONTRATISTEN OBLIGAZIO IRIZPIDEAK.**

Abantaila gehien dituen eskaintza zein den erabaki ondoren, kontratua gauzatzeko unea izaten da. Fase honetan ezin dira generoaren ikuspegiarekin zerikusia duten irizpide sozialak bakarrik aintzat hartu; sistema hau kontratuen legeriak argien eta zehatzen aukeratu duena, baizik.

Enpresa esleipenduna emakumeen eta gizonen aukera berdintasunarekin lotutako neurriak aplikatzera eta sustatzera behartu litekeen edo ez galderari erantzuten dio. Eta horri egiten dio erreferentzia 4/2005 Legearen 20.2 artikulua: «Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua betetzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak jasoko da: obra egin edo zerbitzua ematerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea».

Eta berdin 3/2007 Lege Organikoak ere: «Administrazio publikoek, beren eskumenen alorrean, kontratazio-organoen bitartez, sinatzen dituzten kontratuetan baldintza bereziak ezarri ahalko dituzte lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatze aldera, sektore publikoaren kontratuen legediaren arabera».

Eta honakoa aipatuko dugu kontratu publikoen araudiaren inguruan:

2004ko martxoaren 31ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2004/18/CE Zuzentaraua

«26. artikulua. Kontratua gauzatzeko baldintzak.

Botere adjudikatzailerek kontratua gauzatzeari buruzko baldintza bereziak betetzea eskatu ahal izango dute, baldin eta eskakizun horiek erkidegoko zuzenbidearekin bateragarriak badira eta lizitazio iragarkian edo baldintzen pleguan adierazten badira. Kontratu bat betetzeko baldintzak, bereziki, gizartearen eta ingurumenaren arlokoak izango dira.»

Sektore Publikoko Kontratuen Legea

«102. artikulua. Kontratua gauzatzeko baldintza bereziak.

**1. Kontratazio organoek kontratua gauzatzeari buruzko baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte, baldintza horiek erkidegoko zuzenbidearekin bateragarriak badira eta lizitazio iragarkian eta baldintzen pleguan edo kontratuan adierazten badira. Kontratua gauzatzeko baldintza horiek, bereziki, ingurumenari buruzkoak edo gizarte gaiei dagozkienak izango dira, eta helburua hauek izango dira: lan merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak lan munduan txertatzea, lan merkatuan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak deusezte, langabeziaren aurka egitea, lantokian trebakuntza sustatzea, edo lanerako estrategia koordinatuari (Europako Erkidegoa eratzekeko Itunaren 125. artikuluan dago definituta) buruz ezarritako beste helburu batzuk betearaztea zein ekoizpen katean oinarritako lan eskubideak errespetatzen direla bermatzea, Lanaren Nazioarteko Erakundearen konbentzioak betetzeko eskatuz.»**

Klausula soziala kontratuaren parte da, kontratuari atxikitako betebeharra. Beraz, lehiatzaileek eskaintza aurkezteagatik klausula hori gauzatzeko konpromisoa hartzen dute. Ezarritako baldintzak onartzen ez dituen enpresa lehiatzaile baten proposamena ez da bat etorriko baldintzen pleguarekin eta ezingo da onartu. Horrez gain, klausula hori ez betetzeak kontratua hutsaltzea eta zigorrak jartzea ekarriko luke.

Eskakizunei dagokienez, beharrezkoa da administrazio klausulen pleguetan edo preskripzio teknikoetan aukera berdintasunari buruzko betebeharrak argi adieraztea; izan ere, horietan adierazitako betebeharrak guztiak bete behar dira gauzatze fasean.

Garrantzitsua da kontuan izatea sar ditzakegun betebeharrak kontratua gauzatzearekin harreman zorrotza izan behar dutela, hau da: enpresa esleipendunari kontratua gauzatuko duen plantillaren % 50 emakumezkoak izateko betebeharra jar diezaiotegu, baina ezingo dugu eskatu portzentaje hori enpresako plantilla osoari aplikatzea, kontratua beteko ez dutenak barne alegia, hori esleitutako kontratu publikoaren esparrutik kanpo baitago.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 102. artikulutik eta 2004/18/CE Zuzentarauaren 26.etik ondoriozta daitekeenez, ez dago betebeharrak sozialak ezartzearen balioari buruzko zalantzarik eta hala dago ezberdintasunak gabe eta espresuki araututa kontratuen legerian.

Ondorioz, kontua (hurrengo atalean jorratuko dugu) zera da, ea zein betebeharrak zehatz eska daitezkeen, eta horri buruz, gure helburua betetzeko oso interesgarriak diren bi aipamen argi egiten dira Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 102. artikuluan:

- **...gizarte mailako gaiak, lan merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen artean lan aukerak sustatzeko, lan merkatuan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak deuseztatzeko...**

Horren arabera, bistakoa da lanari eta emakumeak merkatu horretan jasaten dituen desberdintasunari buruzko betebeharrak sar ditzakegula. Esaterako, plantillaren portzentaje jakin bat emakumeek osatua izatea, emakumeen kopuru edo portzentaje jakin bat zuzendaritza postuetan edo erdi mailako postuetan egotea, sustapen neurriak edo emakumei trebakuntza eskaintzekoak, emakumei zuzendutako laneko segurtasun eta osasunari buruzko neurriak, soldata berdintasuna, lan egonkortasun parekidea, etab.

- Horrez gain adierazten da: **«Europako Erkidegoa eratzekeko Itunaren 125. artikuluan zehazten den lanerako estrategia koordinatuarekin lotutako beste helburu batzuk»**. Itunaren artikulura jo eta egiaztatu dugu helburu horiek honakoak direla: trebatutako eta kualifikatutako esku lana, aldaketara egokitutako lan merkatuak eta «enplegu eta gizarte babes maila handia, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, garapen iraunkorra, ingurumenaren kalitatearen babes eta hobekuntza maila altua, bizi maila eta bizi kalitatea hobetzea eta kohesio ekonomikoa eta gizarte kohesioa».

Aipamen horrek aurrekoa errepikatzen du eta enplegu estrategiak ere kontuan hartzen ditu.

Dena den, 102.1. adibidea aipatzea adibide soil bat izan da, eta esaten du «bereziki, kontuan hartu ahal izango dira...». Ondorioz, ez dago inolako eragozpenik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako edozein gai betebeharrak gisa edo kontratua gauzatzeko eskakizun gisa sartzeko.

Zalantzarik gabe, kontratua gauzatzeko baldintzek ahalbidetuko digute generoaren ikuspegia kontratu publikoetan sakontasunez eta xehetasunekin sartzeko. Ikus dezagun, beraz, horri buruz Gobernu Kontseiluak onartutako duen Batzorde Teknikoaren txostenak (behin-behinekoa) adierazten duena. Txosten horrek ezarriko ditu derrigorrez bete behar diren genero ikuspegiarekin zerikusia duten klausula sozialak:

**«IX KONTRATUA GAUZATZEKO BALDINTZA BEREZIAK**  
**IX.3.-EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA.**

Administrazio klausula partikularren pleguak "KONTRATUA GAUZATZEKO GIZARTE ETA INGURUMENAREN ARLOKO BALDINTZA BEREZIAK" atalean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko honako baldintza bereziak sartuko ditu "izaera soziala dutenak" azpiatalean:

- a) Kontratua gauzatzekoan, enpresa kontratatzaileak edo azpikontratatzailak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko du honako alorretan: tratuan, lanaren eskuragarritasunean, sailkapen profesionalean, igoseretan, iraunkortasunean, trebakuntzan, kontratuen amaieretan, ordainsarrietan, lan kalitatean eta egonkortasunean, lanaldiaren iraupenean eta antolaketan. Era berean, kontratua gauzatzen den denboran, enpresa kontratatzaileak edo azpikontratatzailak kontratua gauzatzeari atxikita dauden pertsonen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiten lagunduko duten neurriak hartuko ditu.
- b) Horrez gain, 10 langiletik gora dituzten enpresa kontratatzaileek edo azpikontratatzailak kontratua gauzatzeari atxikitako pertsonak sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena jasatea ekiditeko neurriak hartuko dituzte; besteak beste, jardunbide onen kodeak prestatuko eta zabalduko dituzte, informazioa emateko kanpainak edo trebatzeko ekintzak egingo dituzte, jazarpena ekiditeko eta jazarpena jasan dutenek jar ditzaketan salaketak edo erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikoak ezarriko dituzte.
- c) Kontratua gauzatzeko langile gehiago kontratatzea beharrezkoa bada eta enpresa kontratatzaileak edo azpikontratatzailak plantillan duen emakume kopurua gizonezkoekin alderatuta desorekatua bada, kontratua gauzatzeko eta horrek irauten duen denboran, gutxienez emakume bat kontratatu beharko dute, edota bestela, aldi baterako kontratua duen emakume baten kontratua finko bihurtu. Kopuru desorekatutzat joko da langile guztien artean emakumeak % 40 baino gutxiago direnean.»

#### **4. LABURPENA ETA PROPOSAMENA KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENEROAREN IKUSPEGIA SARTZEARI BURUZ.**

Txosten honen helburu nagusia txostenaren edukia modu eraginkorrean aplikaraztea da. Hori kontuan hartuta, azken kapitulu honetan generoari buruzko klausula sozialak sartzeari buruz atera ditugun ondorioak azalduko ditugu.

Eskema moduan emango dugu azalpena, dauden aukera ezberdinak bizkor ikustea ahalbidetuko diguten hiru taula erabiliz. Hala, kontratuetan sar litezkeen irizpideak eta idatzi zehatzak proposatuko ditugu.

Hona hemen ondorioak:

- Kontratuen araudiak ahalbidetzen du kontratazio prozeduraren faseetan emakumeentzako eta gizonentzako aukera berdintasuna sartzea.
- Eusko Jaurlaritza azkentzen ari den jarraibideek baieztatzen dituzte txosten honetako proposamenak eta, hortaz, kontratu publikoetan generoaren ikuspegia sartzeko garai interesgarri baten atarian gaude. Ondorioz, teoriaren fase hau amaitu eta praktikara igaro behar da.
- Amaitzeko, ohar eta/edo gomendio bat. Alde batetik, generoari buruzko klausulak sar daitezke (hau da, izaera orokorra dutenak eta kontratu guztientzat balio dutenak). Eta guztientzat aplikagarri izan behar dutelako, irisgarritasun eta zehaztasun txikiagoa dute. Horrez gain, kontratua xehatuz, kasuz kasu eta generoaren ikuspegia kontratuaren helburuan bertan eta bere zehaztapen teknikoetan sartuta dagoen eskaintzetan, askoz urrunago joan ahal izango gara. Hori dela eta, kontratuan generoaren ikuspegia zehatzago eta eskakizun gehiagorekin sartu ahal izango dugu. Bi bideak dira baliagarriak eta osagarriak.

## ONARPEN IRIZPIDEA

	EDUKIA	AUKERAK edo OHARRAK	IRIZPIDE APLIKAGARRIAK edo KLAUSULAK
<p><b>KONTRATATZEKO DEBEKUA</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea. 49. artikulua.</p>	<p>Emakumeen eta gizonen arteko bereizkeria egiten den enpresei kontratatzeke debekua.</p>	<p>⇒ Egungo debekuak aplikatzea eta argitzea.</p> <p>⇒ Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 49.2.b) artikuluan ezarritako estaldura erabiltzea baldintza pleguetan debeku berriak ezartzeko.</p> <p>⇒ 4/2005 Legearen 79.c) artikuluko araudia aldatzea, aplikazio orokorra duten kontratazioari buruzko debekuak sartuz.</p>	<p>Kontratazio prozeduratik kanpo utziko dira delituak egiteagatik, aukera berdintasunaren edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan arau-hauste larria egiteagatik zigor irmoa jaso eta kontratatzeke debekua duten pertsonak eta enpresak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langileen Estatutuan edo aplikagarria den hitzarmen kolektiboan ezarritako berdintasunaren inguruko obligazioak ez betetzea.</li> <li>• Sexuaren arabera erabaki baztertzailleak.</li> <li>• Laneko sexu jazarpena.</li> <li>• Berdintasunerako Plana ez egitea horretarako obligazioa dagoenean</li> <li>• 4/2005 Legean aurreikusitako arau-hausteak</li> <li>• Estatutuetan edo helburuetan baztertzailleak diren irizpideak sartzea, edota antolaketa edo funtzionamenduan sexu bereizkeria egiten duten enpresak edo erakundeak.</li> </ul>
<p><b>KAUDIMEN TEKNIKOA</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea. 67. eta 68. artikulua</p>	<p>Esperientzia, trebakuntza eta emakumearen eta gizonen arteko berdintasunari zuzendutako politika edo jardueretan duten gaitasuna lehiatzaileen kaudimen teknikoaren irizpide gisa hartzea</p>	<p>⇒ Oro har, ezin da; baina bai kontratu motaren arabera objektiboa denean eta justifikatua dagoenean, eta kontratuaren helburuarekin zerikusia daukanean.</p> <p>⇒ Kontratu behar bezala betetzeko berdintasunaren inguruko ezagutza teknikoak eta eskarmentua izatea ezinbestekoa denean eta zehaztapen teknikoetan hala adierazten denean bakarrik.</p> <p>⇒ Ezin da erakunde laguntzaile gisa aitortzea eskatu aukera</p>	<p>Kontuan izanda kontratuaren helburuak eskatzen duela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko gaitasun jakin batzuk izatea, kaudimen teknikoaren edo profesionalaren eskakizun gisa eskatuko da aukera berdintasunarekin eta generoaren ikuspegiarekin lotutako esperientzia, ezagutzak, trebakuntza, profesionalen taldea eta baliabide teknikoak izatea.</p> <p>«Era berean, legeak berdintasunaren inguruko planak prestatzera eta betearaztera derrigortzen dituen enpresek modu sinesgarrian egiaztatu beharko du plan horiek betetzen dituztela.»</p>



		berdintasunean.	
<p><b>KONTRATU TXIKIA</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea. 95. eta 122. artikulua</p>	<p>Obrako kontratuen kasuan, 50.000 eurora artekoak esleituko dira zuzenean; gainontzeko enpresei, 18.000 eurora artekoak. Edonola ere, bi kasuetan izan beharko dituzte berdintasun politikak.</p>	<p>⇒ Ezin dira oro har aplikatu, baizik kontratu bakoitzarentzat partikularki aplikatuko dira.</p> <p>⇒ Kontratu txikiak ahalbidetzen dute kontratuak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiketan eskarmentua edo balio erantsia duten enpresei bakarrik esleitzea eta kontratu negoziatuak, berriz, ahalbidetzen du enpresa horiek «gonbidatzea eta horiekin negoziatzea».</p>	<p>Ez da klausula sozial bat zentzu hertsian, baizik kontratazio politikarako gizarte orientabide bat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontratu txikiak zuzenean emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren arloan balio erantsia duten enpresei esleitzea.</li> <li>• Kontratuaren hasierako baldintzak (kontratu txikiak) edo amaierakoak (negoziatua) lehiatzaileekin negoziatzea, egiten dituzten eskaintzetan generoaren ikuspegia sartuz:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontratatutako emakumeen ehunekoa</li> <li>- lanpostu kualifikatuetan lan egiten duten emakumeen ehunekoa.</li> <li>- Berdintasun planak egitea.</li> <li>- Uztartzeko neurriak aplikatzea</li> <li>- Berdintasunaren inguruko trebakuntza jarduerak.</li> <li>- Generoaren inguruko hizkuntza erabiltzea.</li> </ul> </li> <li>• Aukera berdintasunaren arloan onetsitako enpresei eskaintzak eskatzea.</li> </ul>
<p><b>PROZEDURA NEGOZIATUA</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea. 153-162 artikulua</p>	<p>Publizitaterik gabeko negoziatuak (&lt;200.000 € obretan eta 60.000 € gainerakoan) ahalbidetzen du berdintasunaren arloan onetsitako enpresekin soilik lehiatzea eta eskaintza hobetzea generoaren ikuspegiari dagokionez.</p>	<p>⇒ Biek ahalbidetzen dute, gainera, kontratuaren baldintzak genero berdintasunaren arloan eskarmenturik eta jardunbide onik ez duten enpresekin hitzartzea. Hala, hautatzen den eskaintzak eta amaierako kontratuak generoaren ikuspegia barne hartzen dute.</p>	

## BALORATZEKO IRIZPIDEA

	EDUKIA	AUKERAK edo OHARRAK	IRIZPIDE APLIKAGARRIAK edo KLAUSULAK
<p><b>ESLEITZEKO IRIZPIDEA</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea 134. artikulua.</p>	<p>Aukera berdintasunarekin lotutako irizpideen esleipen baremoan sartzea.</p>	<p>⇒ Ezin da oro har aplikatu; izan ere, kontratuaren helburuarekin lotura izan behar dute. Horregatik kontratuz kontratu sartu behar da.</p> <p>⇒ Generoaren ikuspegia kontratuaren helburuaren izenburuan bertan sartzea eta espedientean</p>	<p>Generoaren ikuspegia aurkeztutako eskaintza sartzea esleipen irizpide gisa baloratuko da, baldin eta, eskaini behar den zerbitzuaren izaera eta ezaugarriak kontuan hartuta, ikuspegi hori sartuta kontratuaren helburua hobeto betetzeko abantaila gehiago baditu eskaintzak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari dagokionez. Hori horrela, honako alderdi hauek baloratu ahal izango dira: ikerlanen eta estatistiken</p>

		<p>justifikatzea aholkatzen da.</p> <p>⇒ Egoera okerrean dauden herritarren kategorien beharrei erantzuten dien eskakizunak betetzearekin lotuta egon behar dute irizpideak.</p> <p>⇒ Eta irizpideak kontratatu beharreko zerbitzuen onuradunekin edo erabiltzaileekin bakarrik lot daitezke.</p> <p>⇒ Beharrezkoa da behar horiek kontratuaren zehaztapenetan espresuki eta zehazki definitzea, bai eta lizitazioaren iragarkian aipatzea ere.</p> <p>⇒ Edukietan, lizitazio iragarkian edota zehaztapen teknikoetan generoaren ikuspegia barne hartzen duten kontratuentzat bakarrik.</p>	<p>emaitzak eta ondorioak sexuaren arabera banakatzea, aurkeztutako eskaintzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko ekintzak eta haien edukia banakatzea; emakumeen berezitasun sozialak, psikologikoak edo fisiologikoak aintzat hartzea zerbitzu bat konfiguratzeari edota ondasun baten ezaugarri teknikoak zehaztean; eta baldintza administratiboen pleguan behar bezala zehaztutako beste antzeko irizpide objektibo batzuk.</p> <p>«Esleipen baremoak X puntu emango dizkie generoaren ikuspegiarekin eta kontratuaren helburuarekin lotutako honako ezaugarri hauei»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontratatu beharreko zerbitzuen onuradun izango diren emakume kopurua eta portzentajea.</li> <li>- Kontratatu beharreko zerbitzuen erabiltzaile izango diren emakume kopurua eta portzentajea.</li> <li>- Aurkeztutako eskaintzan aurreikusita dauden aukera berdintasunerako ekintza espezifikoak banakatzea eta haien edukia adieraztea; ekintza horiek kontratatu beharreko prestazioen erabiltzaile edo onuradun izango diren emakumei zuzendutakoak izango dira (trebakuntza, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkari-tza, jabe-kuntza, etab.).</li> </ul>
<p><b>ALDAERAK</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea 131. eta 134. artikulua</p>	<p>Eskaintzetan kontratatu beharreko zerbitzua hobetuko duten aukera berdintasunari buruzko aldaerak txertatzen uztea.</p>	<p>⇒ Generoaren ikuspegiarekin zerikusia duten aldaerak txertatzen uzteko aukera ezartzea. Baldintza Orokorren Pleguan izaera orokorrarekin ipini ahal izango da; bestela, berriz, legezko estaldura edo gaikuntza espezifiko baten bidez ere jarri ahal izango da.</p> <p>⇒ Beharrezkoa da lizitazio iragarkian adieraztea eta pleguetan zehaztea zein elementu eta zer baldintzatan aurkez daitezkeen.</p>	<p>«Kontuan hartuta botere publikoek emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna egiazkoa izateko duten kezka, generoaren ikuspegiatik Administrazio Baldintzen Pleguan adierazitako zerbitzuari hobekuntzak ekarriko dizkion aldaerak aurkezteko aukera dago. Horretarako, beharrezkoa izango da aurkeztutako eskaintzan aurrekusten diren emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ekintza espezifikoaren edukia zehaztea (esaterako: kontratatu beharreko zerbitzuen erabiltzaile edo onuradun izango diren emakumeen kopurua eta portzentajea, trebakuntza neurriak, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkari-tza, jabe-kuntza, etab.)»</p>

## DERRIGORTZE IRIZPIDEA

	EDUKIA	AUKERAK edo OHARRAK	IRIZPIDE APLIKAGARRIAK edo KLAUSULAK
<p><b>GAUZATZEKO BALDINTZAK</b> Sektore Publikoko Kontratuen Legea 102. artikulua.</p>	<p>Aukera berdintasunarekin lotura duten irizpideak sartzea gauzatze baldintza gisa; hau da, enpresa esleipendunak bete beharreko obligazio gisa.</p>	<p>⇒ Generoaren inguruko klausulak sar daitezke, oro har, gauzatze baldintzen bidez, Baldintza Orokorren Pleguen bidez, edota legez edo araudien bitartez aukera hori ahalbidetuz, modu eraginkorrean, baita kontratu guztietan sartzeraz derrigortuz ere.</p> <p>⇒ Generoaren klausula kontratuaren parte da, kontratuari atxikitako obligazioa; beraz, lehiatzaileek, eskaintza aurkezten dutenean, gauzatze fasean betetzeko konpromisoa hartuko dute.</p> <p>⇒ Berdintasunaren inguruan ezarritako betebeharrak onartzen ez dituzten proposamenak ez dira onartuko. Gauzatze fasean konpromiso hori bete ezean, kontratua deuseztatuko da eta/edo zigorrak ipiniko dira.</p> <p>⇒ Beharrezkoa da aukera berdintasunari buruzko betebeharrak administrazio baldintzen pleguetan eta/edo preskripzio teknikoetan argi zehaztea.</p> <p>⇒ Sar ditzakegun generoaren inguruko betebeharrak</p>	<p>Pleguan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko honako betebeharrak sartuko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emakumea diskriminatzen duten irudi guztiak saihestuko edo kenduko dira dokumentu eta material guztietatik; hala, rolen berdintasunean, aniztasunean eta erantzukidetasunean oinarritutako irudia sustatuko da.</li> <li>- Sexista ez den hizkuntzaren erabilera sartuko da testu guztietan.</li> <li>- Trebakuntza jarduera guztietan sartuko da generoaren ikuspegia.</li> <li>- Laneko arriskuen prebentziorako eta lan osasunerako ekintzetan ere generoaren ikuspegia sartuko da, eta edukiak sexuaren ezaugarri berezietara egokituko dira.</li> <li>- Esleipendun enpresak kontratua gauzatutakoan txosten bat aurkeztu beharko du. Txosten horretan hainbat datu abertu beharko da: kontratuaren erabiltzaile eta onuradun kopurua eta kontratua gauzatu duten langileak (biak ere sexuaren arabera banakatuta) edota hartu diren berdintasun-neurrien edukiak eta horien eraginak.</li> <li>- Berdintasun Plana egiteko eta gauzatze betebeharra duten enpresek hala egin dutela egiaztatuko beharko dute.</li> </ul> <p>Kontratua gauzatuko duten langileekin zerikusia duten lan kontuak eta gaiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko da honako alor hauetan: trataeran, lanerako sarbidean, sailkapen profetionalean, goratzeko aukeretan, iraunkortasunean, trebakuntzan, kontratu amaieretan, ordain sarietan, laneko kalitate eta egonkortasunean, iraupenean eta lanaldien antolamenduan.</li> <li>- Lanean sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentziorako neurriak hartuko direla bermatuko da. Besteak beste, honakoak izango dira neurri horiek: jardunbide onen kodeak prestatzea eta zabaltzea, informazioa emateko</li> </ul>



		<p>kontratua gauzatzearekin lotura eskusibo eta zorrotza izan beharko dute, eta ez kontratuarekin eta hura betetzearekin zerikusirik ez duten enpresaren beste kontuekin.</p>	<p>kanpainak edo trebatzeko eskintzak, jazarpenaren prebentzioarekin eta jazarpena jasan dutenek egin ditzaketan salaketak eta erreklamazioak bideratzeko prozedura espezifikoak ezartzea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontratua gauzatzeko jende gehiago kontratatu behar bada eta enpresako langileen artean emakumezkoen ordezkaritza desorekatuta badago, kontratua gauzatzeko eta horrek irauten duen denborarako, gutxienez beste emakume bat kontratatu beharko du enpresak. Bestela, berriz, aldi baterako kontratu bat kontratu finko bihurtu beharko du. Plantilla desorekatutzat jotzen da, baldin eta emakumeen portzentajea % 40 baino txikiagoa bada.</li> </ul> <p>Kasu jakinetan eta alde zurretik kontratua aztertu ondoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Langileen berdintasunaren eta lana eta familia uztartzearen inguruan, langileak sentsibilizatu eta trebatu dira; berdintasun legeetako edota hitzarmen kolektiboetako edukia eta ezarritako eskubideak ezagut ditzaten.</li> <li>- Lana eta familia uztartzeari dagokionez, ekintza positiboko neurriak hartzea eskatuko da, bai eta Berdintasun Plana egitea eta aplikatzea ere.</li> <li>- Kontratua gauzatu duen plantillaren kontratazioan % x emakumezkoak izatea eskatzen da.</li> <li>- Merkataritza sozietateetako administrazioko kontseiluetan % x emakumezkoak izatea eskatzen da.</li> </ul>
--	--	---	--