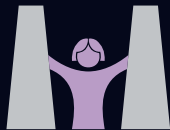


**GIZONEN ETA EMAKUMEEN
ARTEKO BERDINTASUNERAKO
KLAUSULAK KONTRATUETAN,
DIRU-LAGUNTZETAN ETA
HITZARMEN PUBLIKOETAN**



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDALIBURUA

GIZONEN ETA EMAKUMEEN
ARTEKO BERDINTASUNERAKO
KLAUSULAK KONTRATUETAN,
DIRU-LAGUNTZETAN ETA
HITZARMEN PUBLIKOETAN

IZENBURUA: *Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako klausulak kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmen publikoetan*

EDITOREA ETA PRODUKTOREA: EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea
Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

EGILEA: Santiago Lesmes Zabalegui

**MAKETAZIOA
ETA JARRAIPENA:** xb gráfica

DATA: Abril 2013

DESKRIBATZAILEAK: Berdintasuna, Administrazio Publikoa, berdintasunerako politikak, ekintza positiboak, genero ikuspegia, gidak

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
------------------	---

1. KAPITULUA.

OINARRIAK. ONURAK. OZTOPOAK ETA IRTENBIDEAK.

PROZESUAREN METODOLOGIA.....	8
1. ESKUBIDE-BERDINTASUNA ETA IZATEZKO DESBERDINTASUNA	9
2. ZEHARKAKOTASUNA ETA EKINTZA POSITIBOA	14
3. ARGUDIAKETA: ABANTAILAK ETA ONURAK.....	20
4. OZTOPOAK ETA GOMENDIOAK	26
5. GIZARTE-KLAUSULAKTXERTATZEKO PROZESU METODOLOGIKOA....	36

2. KAPITULUA.

BERDINTASUN-KLAUSULAK KONTRATU PUBLIKOETAN

1. KONTRATAZIO PUBLIKO ARDURATSUA	38
2. KONTRATUAREN XEDEA	43
3. KONTRATATZEKO DEBEKUA	49
4. KAUDIMENTEKNIKOA.....	53
5. ESLEIPENERAKO IRIZPIDEAK.....	59
6. LEHENTASUN-IRIZPIDEA	73
7. EXEKUZIO-BALDINTZAK	78
8. JARRAIBIDE OROKORRAK	90

3. KAPITULUA.

BERDINTASUN-KLAUSULAK DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOETAN

1. KONTZEPTUAK ETA OINARRIAK	96
2. AURKEZTEKO DEBEKUA.....	106
3. PERTSONA EDO ENTITATE ONURADUNA IZATEKO BALDINTZAK.....	114
4. TRAMITAZIO- EDO EBALUAZIO-ORGANOAREN OSAERA	119

5. BALORAZIO-IRIZPIDEAK	124
6. BETEBEHARRAK	138
7. ORDENANTZAK, ERREGELAMENDUAK ETA AKORDIO OROKORRAK ..	145
 4. KAPITULUA.	
BERDINTASUN-KLAUSULAK HITZARMEN PUBLIKOETAN	153
1. BERDINTASUN-KLAUSULAK APLIKATZEKO INTERESIK EZ DUTEN HITZARMENAK	155
2. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ARTEKO HITZARMENAK.	156
3. LEHIA-ERREGIMENEAN EMANDAKO DIRU-LAGUNTZAK FORMALIZATZEKO HITZARMENAK	159
4. ZUZENEAN EMANDAKO DIRU-LAGUNTZEKIN LOTUTAKO HITZARMENAK.	161
 5. ONDORIOAK:	
HITZARMENA, KONTRATUA ALA DIRU-LAGUNTZA?.....	167

The background of the image is a light pink color, overlaid with several abstract, three-dimensional geometric shapes in various shades of pink and red. These shapes resemble folded paper or origami, with sharp edges and soft shadows, creating a sense of depth and movement. They are scattered across the frame, with some appearing more prominent than others.

AURKEZPENA



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

Alde horretatik, 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20. artikuluan, zehatz-mehatz adierazten da euskal herri-administrazioek beren kontratu eta diru-laguntzetan berdintasun-irizpideak txertatzeko betebeharra dutela. Ildo beretik, Eusko Jaurlaritzak 2010eko ekainaren 21ean onartutako

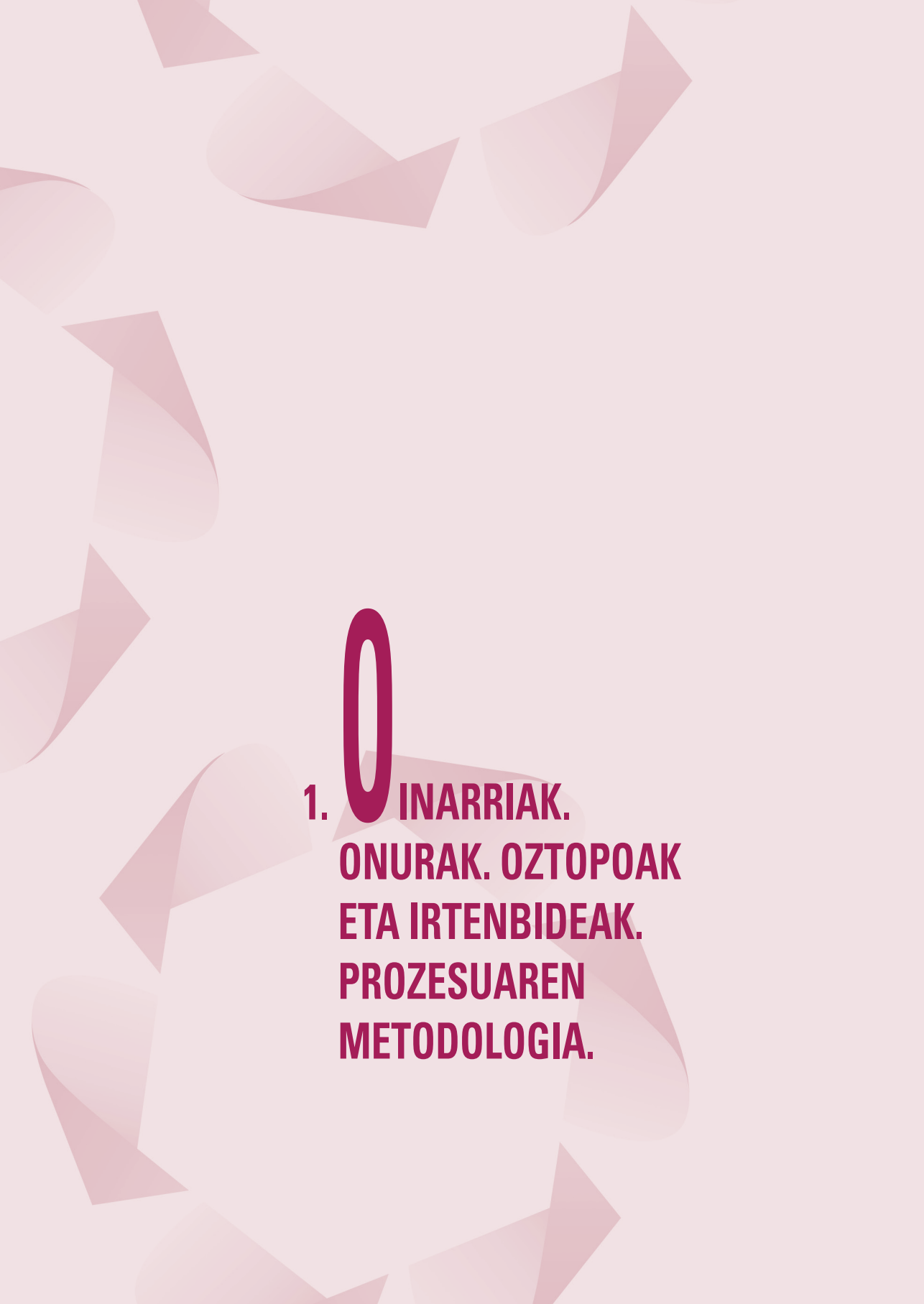
Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako EAEko V. Planaren helburuetako bat da «emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txertatuta dituzten kontratuen, diru-laguntzen eta hitzarmenen ehunekoa handitzea» (K helburua).

Testuinguru horretan, gidaliburu honen helburua da tresna erabilgarria izatea, dagokion profesionalei agindu horiek betetzen laguntzeko. Horretarako, argudio juridiko sendoak azaltzeaz gain, adibide, eredu-klausula, jardunbide on, aholku eta gomendio ugari berri emango da.

Gida hau Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak koordinatutako lan-talde tekniko batek egindako lanaren emaitza da. Taldea 2011n eratu zen, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen baitan, eta bertan parte hartu dute Eusko Jaurlaritzako Ogasuna eta Finantzak Saileko, Justizia eta Herri Administrazioa Saileko, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundietako, Eudel-Euskal Udalerrien Elkarteko, eta Arrigorriagako, Getxoko eta Bilboko udaletako profesionalak.

Zorionak eta eskerrak eman nahi dizkiet gida hau ahalbidetu duten pertsona eta erakunde guztiei, eta batez ere, Santiago Lesmes Zabalegui egileari. Lan hau gure botere publikoen jardunean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko lagungarri izatea espero dut.

Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria



0

1. INARRIAK. ONURAK. OZTOPOAK ETA IRTENBIDEAK. PROZESUAREN METODOLOGIA.

1. ESKUBIDE-BERDINTASUNA ETA IZATEZKO DESBERDINTASUNA

Emakumeek eta gizonek eskubide berak ditugu, eta debekatuta dago sexuagatiko diskriminazio oro.

Hori dela-eta, berdintasun-printzipioa herrialdeko zein nazioarteko arau, itun eta hitzarmen ugaritan dago jasota. Erreferentzien zerrenda izugarri luzea bada ere, garrantzitsuenetako batzuk aipatuko ditugu:

- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsaleko 2. eta 7. artikulua (1948).
- Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmeneko 14. artikulua (1950).
- Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituneko 2.1. eta 3. artikulua (1976).
- Emakumeen Eskubide Politikoei buruzko Konbentzioa (1952).
- Emakumearen aurkako diskriminazio-mota guztiak desagerrarazteari buruzko konbentzioa (1979).
- Amsterdamgo Ituna (1997).
- Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna (2000).
- Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua (1978).
- EAEko Autonomia Estatutuko 9. artikulua (1979).

Nolanahi ere, eskubide-berdintasunaren oinarrizko printzipioa egonda ere, benetan ez dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Ikus ditzagun zenbait datu:

ERRENTA: euskal emakumeen batez besteko errenta globala 11.857 eurokoa da; gizonena, berriz, ia halako bi da: 23.224 euro¹.

¹ Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. *Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak* (2011). Ainhoa Novo Arbona, Jaione Almirante eta Andrea Badiola. Ondoren adierazitako datuak ere txosten horretatik atera dira.

EMAKUNDE AVISA DE LAS DESIGUALDADES ENTRE AMBOS SEXOS

La renta personal de los hombres vascos todavía duplica a la de las mujeres

EMAKUNDE AVISA QUE LA IGUALDAD REAL ENTRE AMBOS SEXOS SUPONE UN OBJETIVO LEJANO

La brecha salarial anual sigue siendo muy significativa en la CAV, hasta situarse en los 7.139,50 euros de diferencia

CARLOS MTZ. ORDUNA - Miércoles, 19 de Enero de 2011 - Actualizado a las 05:22h

ENPLEGUA: 2010ean, Euskadiko biztanleria aktiboa 1.867.000 pertsonak osatzen zuten; horietatik %55,2 ziren emakumeak; hala ere, lanean ari ziren biztanleen %44,7 ziren². EAEko emakumeen jarduera-tasa %48,3koa zen; gizonena, berriz, %64koa.

ECONOMÍA

España es el país europeo con mayor tasa de paro femenina

► La tasa alcanzó el 22,2% en 2011 y supera en 12,4 puntos la media comunitaria, que se situó en el 9,8%

EP / MADRID
Día 30/05/2012 - 17.32h



Sigue ABC.es en...



Facebook



Twitter

Publicidad

**Multiplica
ventajas**

SOLDATEN ARTEKO-ALDEAK: Emakumeen eta gizonen soldaten arteko aldea³ 6.387 eurokoa zen 2009an, sektorekako segregazioaren (emakumeak okerrago ordaindutako jardueretan aritzen dira), segregazio bertikalaren (maila txikiagoko kategoria profesionalen jardun ohi dute) eta segregazio horizontalaren (soldata txikiagoa izaten dute gizonen enplegu eta kategoria bera izanda ere) ondorioz.

- 2 Biztanleria aktiboan 16 urtetik gorako pertsonak sartzen dira, dela landunak dela enplegurik izan ez eta bilatzen ari direnak. Lanean jarduten duen biztanleria, berriz, enplegua duten pertsonen osatzen dute.
- 3 Soldaten egiturari buruzko inkesta (Estatistika Institutu Nazionalea).

La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 16% en España y supera el 17% en la UE

Derechos de la mujer / Igualdad de oportunidades – España - 07-03-2012 - 15:34

Los hombres en España ganan un 16,1% más que las mujeres, dato ligeramente inferior a la media europea, en torno al 17%. La jornada "A igual trabajo, igual salario" organizada el lunes por las instituciones europeas en Madrid ha presenciado testimonios de políticos, empresarios y educadores a favor de medidas que rompan esta brecha salarial.

ENPLEGU EGONKORRA: Euskadiko soldatapeko emakumeen %77,4k du kontratu muga-gabea, eta gizonen %82,1ek.

EZKUTUKO ENPLEGUA: EAEn, 2010ean, 18.000 soldatapeko zenbatu ziren lan-kontraturik gabe (beraz, gizarte-segurantzarako kotizaziorik eta langabeziarako estaldurarik gabe). Horietatik %90 emakumeak ziren.

LANALDI MURRIZTUA: Euskadi da lanaldi partzialaren feminizazioaren fenomeno neurria handiagoan gertatzen den autonomia-erkidegoetako bat⁴, emakumeek egiten dute eta lanaldi partzialeko lanaren %82,3. Euskadin lanean dauden emakumeen ia %30ek lanaldi partzialeko kontratua du. Gizonei dagokionez, ehuneko hori %5 da.

PARTE-HARTZE POLITIKOA: Sailburuordetzetan eta idazkaritza nagusietan, Eusko Jaurlaritzako sail gehienek ez dute betetzen emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatuaren printzipioa. 2011ko datuen arabera⁵, euskal udalerrietako %22k soilik dute alkate andrea.

Sólo uno de cada diez consejeros de empresas del Ibex 35 es mujer

5 Enero 2012

El 82,9% de los consejos de las sociedades que cotizan en el Ibex 35 está integrado por mujeres, si bien este porcentaje disminuye al 64,1% en las sociedades que cotizan fuera del selectivo, según el séptimo informe anual de gobierno corporativo 2010 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

⁴ Biztanleria aktiboari buruzko inkesta (Estatistika Institutu Nazionala).

⁵ Eudel (Euskadiko Udalen Elkartea).

ZUZENDARITZA-KARGUAK: Ibex 35 indizean sartzen diren hiru euskal enpresetan (Gamesa, Iberdrola eta BBVA), presidentea gizonekoa da, eta haien administrazio-batzordeetan, %11 baino ez dira emakumeak.

LANA ETA FAMILIA-BIZITZA BATERAGARRI EGITEA: 2010ean, adingabeak zaintzeko lanaldi-murrizketarako onartutako eskaeretatik, %93,3 emakumeentzat izan ziren.

EL PAÍS

PORTADAINTERNACIONALPOL

PAÍS VASCO

▶ ESTÁ PASANDO

Crisis económica

El final de ETA

Álava

Vitoria

Bilbao

San Sebastián

VIDA LABORAL

Las medidas de conciliación siguen sin favorecer la igualdad en las empresas

■ Un 94,5% de mujeres se acogen al plan por la escasa colaboración de su pareja

ANITA ELORZA | Vitoria | 16 JUL 2012 - 00:22 CET

2010ean, pertsona ez-aktibotzat hartutako pertsonen %60 emakumeak ziren, eta egoera horretan egoteko arrazoi nagusia zen etxeko lanetan eta familiakoren bat zaintzen ari zirela (emakume «ez-aktibo» guztien %43). Gizonei dagokionez, ez-aktibotzat hartutako pertsonen %40a baino gutxiago dira gizonak, eta gizonen %4,3 soilik dago egoera horretan etxeko lanetan jarduteagatik.

ETXEKO LANAK: Emakumeek jarraitzen dute, nabarmen, etxeko lanak eta mendekotasuna duten pertsonen zein adingabeen zaintza bere gain hartzen. Estatistiken arabera, egunean gizonek baino bi ordu eta sei minutu gehiago ematen dituzte lan horietan.⁶

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA: 2010ean, Euskadin, emakumeen aurkako indarkeriagatiko 4.285 biktimizazio kontabilizatu ziren; hau da, zigor-arloko arau-hausteren baten xede izan diren pertsonak, salaketa edo atestatu baten bidez erregistratu direnak.

6 Denboraren erabilera sozialari buruzko inkesta (2008, Eustat).

[Inicio](#) > [Sociedad](#) > [Euskadi](#)

SOCIEDAD

Euskadi registra 400 casos mensuales de violencia de género en lo que va de año

UNAS 500 MUJERES AMENAZADAS CUENTAN CON TELÉFONOS LOCALIZADORES GPS

Las llamadas de emergencia han aumentado un 33% en el último año debido a la conexión directa con la Ertzaintza

JORGE NAPAL - Miércoles, 30 de Mayo de 2012 - Actualizado a las 05:25h

2. ZEHARKAKOTASUNA ETA EKINTZA POSITIBOA

Egiatzatu dugu emakumeek gizonak baino errenta txikiagoa dutela; emakume gutxiagok dutela enplegua eta gutxiago irabazten dutela; kualifikazio-maila txikiagoko lanak dituztela; ia ez dutela zuzendaritza-kargurik betetzen eta ez dagoela parekotasunik kargu publikoetan; ezkutuko enpleguan, lanaldi partzialeko enpleguan eta aldi baterako lanpostuetan gizonak baino askoz gehiago direla; etxeko kargen banaketa erabat desorekatua dela; eta, azkenik, haien aurkako indarkeria lazgarria dela.

Topikoa badirudi ere, ondorio honetara iristen gara, ezinbestean: eskubide-berdintasunak ez du bermatzen aukera-berdintasuna, ezta, horren ondorioz, izatezko berdintasuna ere. Egoera eta datu horien aurrean, botere publikoek ekiteko betebeharra dute, eta berdintasuna sustatzekoa, beren jarduera eta politiketan.

Desberdintasunen aurrean, oztopoak ezabatzea eta ekintza propositiboak bultzatzea da irtenbide bakarra, eta berdintasun-printzipioa kontratu eta diru-laguntza publikoetan benetan txertatzea izango da gure helburua. Horretarako, oinarritzko bi printzipio aldarrikatuko ditugu: ekintza positiboa eta zeharkakotasuna.

• Euskal Herriko Autonomia Estatutua

9.2. artikulua

Euskal botere publikoek, beroriei dagozkien alorretan:

d) Gizabanakoaren eta berori sartuko den taldeen askatasuna eta berdintasuna zinezkoa eta egiazkoa izan daitezen, diratekeen oztopoak erauzteko eta aldeko kondizioei eragiteko neurriak hartuko dituzte.

EKINTZA POSITIBOA

Aldi baterako neurri bereizle bat aplikatzea da, diskriminatutako kolektibo batek edo egoera txarrean dagoen kolektibo batek aurretik nozitzen duen desberdintasun-egoera arintzeko.

1979ko abenduaren 18an, Emakumeen aurkako diskriminazio-mota guztiak desagerarazteko Nazio Batuen Konbentzioa onetsi zen, eta hau xedatzen da bertan: «*ez dira diskriminaziotzat jo behar gizonen eta emakumeen arteko izatezko berdintasuna bizkorrago lortze aldera hartutako aldi baterako neurri bereziak*».

Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Gutunean, hau adierazten da: «*berdintasun-printzipioak ez du eragozten gutxien ordezkatatuko sexuaren aldeko abantailak ematen dituzten neurriak hartzea edo horretarako hartutako neurriei eustea*».

Europar Batasuna Eratzeko Amsterdamgo 1997ko Itunean adierazten da «*sexua, arraza edo jatorria, erlijioa edo uste sendoak, ezgaitasuna, adina edo joera sexuala arrazoi dituen bereizkeriaren kontra borrokatzeko egokiak diren ekintzak onar*» daitezkeela (13. art.). Eta zehazten da estatu kideek «*ordezkaritzarik gutxien daukaten sexukoei lanbide-jardueretan parte hartzea errazteko abantaila zehatzak eskaintzeko neurriei eutsi edo halakoak onartu*»

ahal izango dituztela, «*edo pertsona horiek lanbide-karreraren dauzkaten desabantailak saihestu edo orekatzeko*» neurriak ere (141.4. art.).

• **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

3. artikulua. *Printzipio orokorrak.*

5. *Ekintza positiboa. Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, herri-aginteez denboran ondo mugatutako berriarazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatze edo murrizteko.*

• **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko.**

11. artikulua. *Ekintza positiboak.*

1. *Konstituzioan jaso den berdintasun-eskubidea eragingarri egiteko helburuarekin, botere publikoek neurri bereziak hartuko dituzte emakumeen mesedetan, gizonen begira egiteko desberdintasun-egoera nabariak zuzentzeko. Halako neurriak, aplikagarri izango direnak egoera horiek iraun bitartean, zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dira, kasu bakoitzean lortu nahi den helburuari dagokionez.”*

Iritzi-sektore bat (ideologikoa zein doktrinala) ekintza positiboaren printzipioa aplikatzearen aurka dagoenez –diskriminatzailetzat, eta beraz, legez kanpokotzat, jotzen duelako–, ego-kia dirudi Konstituzio Auzitegiaren eta Auzitegi Gorenaren jurisprudentzia aipatzea, «diskriminazio positiboa ekintza afirmatiboa, ekintza positiboa edo konpentsaziozko ekintza»⁷ dela onartu baitute. Gogora ditzagun bi auzitegiek emandako epai esanguratsu batzuetako zenbait oinarri juridiko:

Herri-aginteez benetako berdintasuna ahalbidetzeko duten betebeharra.

«Espainiako Konstituzioaren 9.2. artikuluan, adierazten da konstituziogileak, berdintasun formala ez ezik, berdintasun substantiboa ere lortu nahi duela...; horregatik, alderdi negatiboa (diskriminaziozko ekintzen proskripzioa) alderdi positiboaz osatzen du (berdintasun hori benetakoa izaten lortzen laguntzeko neurriak sustatzea). Ikuspegi hori txertatzea bat dator gure Konstituzioaren artikuluetako lehenbizikoan (ordenamendu juridiko osora hedatzen dena) estatutako adierazitako ezaugarriekin: zuzenbide-estatu sozial eta demokratikoa».⁸

«Konstituzioaren 1.1. artikuluan antolamendu juridikoaren balio nagusitzat hartzen da berdintasuna, ez soilik berdintasun formala (14. artikuluan adierazitakoa, hain zuzen; printzipioz, desberdintasun arbitrarioak ez sortzeko betebeharra baino ez duela adierazten dirudi), baizik eta berdintasun substantziala ere (9.2. artikuluan adierazten da, eta botere publikoak derrigortzen ditu inguruabar zehatzak sustatzera, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eragingarriak izan daitezen)».⁹

7 Bi auzitegiek sinonimo moduan erabilitako terminologia (batzuetan hobe beste batzuetan baino).

8 Konstituzio Auzitegiaren 12/2008 sententzia, 2008ko urtarrilaren 29koa.

9 Konstituzio Auzitegiaren 216/1991 sententzia, azaroaren 14koa.

Egoera desberdinen aurrean berdin ez jokatzeari onartzea.

«Berdintasun printzipioak aukera ematen du, izatezko egoera desberdinen aurrean berdin ez jokatzeko».¹⁰

«Berdintasun-printzipioa egoerak berdinak direnean soilik urratzen da, ez desberdintasunaren arrazoizko justifikazio objektiboa dagoenean».¹¹

«Desberdintasun oro ez da nahitaez diskriminazioa, legearen aurreko berdintasunak ez baitu berdintasunezko tratu absoluturik ezartzen».¹²

Ekintza positiboa.

«Hori dela eta, Konstituzioaren 9.2. artikulua ikuspegiari erreparatuta (berdintasunerako baldintzak sustatzea), gizonarekiko emakumearen benetako partekatutasun eraginkorra sustatzeko, ez da diskriminaziotzat jotzen ekintza positiboko zenbait neurri hartzea emakumeen alde».¹³

«Gizartean erabat errotutako tradizio eta ohiturak tarteko lan-arloan desberdintasun nabarmeneko egoeran dauden zenbait gizarte-talderen egoera konpontzeko bada, ezin da jo botere publikoen jardueran berdintasun-printzipioaren urraketa egiten denik, ezta gizarte-talde horiei aldeko tratu berezia ematen zaienean ere; izan ere, benetan desberdinak diren egoeren aurrean desberdin jokatzeari da hori. Ikuspegi horretatik, lana lortzeko edo lanari eusteko desabantailazko baldintzak dituzten langile-taldeak babesteko neurriak ezin dira jo aipatutako berdintasun-printzipioaren aurkakotzat; aldiz, jada dauden diskriminazio-egoerak desagerrarazteko neurriak dira».¹⁴

Arrazoibidea eta proportzionaltasuna.

«Berdintasun-printzipioak debekatzen duena, azken finean, desberdintasun artifiziosu eta arrazoitu gabeak dira, oro har onartutako irizpide edo balio-judizioen arabera arrazoizko irizpide objektiboak oinarritzat ez izateagatik».¹⁵

«Izatezko kasua (hau da, diskriminaziozko jardunbidea) nabarmena bada, zuzentzeko jardunbidea (tratu desberdina) justifikatuta egongo da konstituzioaren arabera».¹⁶

«Kasu berdinei ondorio juridiko berdinak dagozkie, baina ezin da arlo jakin bateko araudiarekiko legezko tratu desberdin oro jo berdintasun-printzipioaren urraketatzat; tratu desberdin horretarako kualifikazio objektiboa eta arrazoizkoa ez dutenak soilik izango dira urraketak. Desberdintasun artifiziosuak, ar-

10 Konstituzio Auzitegiaren 128/1987 sententzia, uztailaren 16koa.

11 1992ko azaroaren 9ko sententzia. Marginal Aranzadi: RJ 1993/1130.

12 Konstituzio Auzitegiaren 22/1981 sententzia, uztailaren 2koa.

13 Konstituzio Auzitegiaren 3/1993 sententzia, urtarrilaren 14koa.

14 Konstituzio Auzitegiaren 128/1987 sententzia, uztailaren 16koa.

15 Konstituzio Auzitegiaren 76/1990, 22/1981, 34/1981, 103/1983, 166/1986 sententziak, eta beste asko.

16 Konstituzio Auzitegiaren 128/1987 sententzia, uztailaren 16koa.

bitrarioak edo justifikaziorik gabeak dira berdintasun-printzipioak debekatzen dituenak».¹⁷

«Berdintasunak berekin dakar diskriminazioa debekatzea, baina debeku hori ez da absolutua eta baldintzarik gabea, debekua egoera berdinetarako baita, eta ez da aplikatu behar elementu bereizgarriak baldin badaude –hau da, arrazoizko edo legezko nahikoa justifikazio badago–, elementu horiek aukera ematen baitute, bai eta sustatu ere, arrazoi objektiboetan oinarritutako tratatu desberdinerako».¹⁸

ZEHARKAKOTASUNA

Europako Kontseiluak eskatuta 1995ean bildutako zeharkako genero-politiken aditu-taldeak honela definitu zuen genero-zeharkakotasuna edo *-mainstreaminga*:

«Politika-prozesuak antolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, politika-neurriak hartzen jarduten duten eragile guztiek genero-ikuspegia politika guztietan txertatzeko, maila eta etapa guztietan».

Bigarren printzipio hori jarduteko metodologia bat da, eta lehenetasunezko helburutzat jotzen du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, politika eta erabaki-hartzeko prozesuen maila guztietan sartu behar dena.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

3.4. artikulua. Genero-ikuspegiaren integrazioa

Euskal herri-agintek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekin-tza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoretarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekin-tza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeke eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

- **Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako EAEko V. Plana.**

Politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzearen indarretako bat eraginkortasuna da, alegia, esku hartu beharreko gizarte-testuinguruari buruz zehatz eta sakon jakitea eragiten du, eta ondorioz, politiken kudeaketa eraginkorragoa eta efizientegoa izatea ahalbidetzen du, eta horrenbestez, gai publikoak egoki gobernatzea.

Genero-zeharkakotasunaren edo genero-mainstreamingaren politikak zuzen-zuzenean lotuta daude gobernantzaren ideiarekin. Kontzeptu hori gero eta gehiago erabiltzen da herri-aginteen esku-hartzearen kalitatea, eraginkortasuna, efizientzia

17 Konstituzio Auzitegiaren sententzia, 1997ko uztailaren 7koa. Marginal Aranzadi: RJ 1997/6313.

18 Konstituzio Auzitegiaren sententzia, 1997ko urtarrilaren 24koa.

eta orientabide ona izendatzeko, eta batzuetan «gobernatzeko modu berri bat» gisa definitzen dena legitimatzeko baliatzen dute herri-agintek.

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko.**

15. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna.

Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa kontuan hartuko da botere publiko guztien jardunean, zeharkakotasun-izaerarekin. Administrazio publikoek printzipio hori modu aktiboan barneratuko dute, euren arau-xedapenak ematean nahiz betetzean, esparru guztietako politika publikoak zehaztu eta horien inguruko aurrekontuak egitean, eta euren jarduera guztiak garatzean.

AGINDU ZEHATZA

EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako V. Planean (IX. Legealdirako Jarraibideak), atal oso bat dago gobernantza hobetzeari buruz. Guztira, 13 neurri aipatzen dira, eta horietako bat, hain zuzen, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txertatuta dituzten kontratuen, diru-laguntzen eta hitzarmenen kopurua handitzea da. Jarraian, haren edukiaren zati bat aipatuko dugu hitzez hitz, 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20. artikuluan aipatzen baita. Artikulu hori ezinbesteko erreferentzia da kontratu eta diru-laguntza publikoetan berdintasun-klausulak txertatzearen gaiari dagokionean, eta sarritan aipatuko dugu:

G11.Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak sartzen dituzten kontratuen, diru-laguntzen eta hitzarmenen ehunekoa handitzea.

Kontratuak, diru-laguntzak eta hitzarmenak administrazioaren eta gizartearen artean lotura ekonomikoak ezartzeko mekanismoak dira; horregatik, funtsezko tresna dira gizartea berdintasunerako bidean bultzatzeko.

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak desagerrarazteko bi neurri jasotzen ditu 20.2 artikuluan: bata, aurkeztutako eskaintza ekonomikoari (kontratazioak) eta diruz lagundutako proiektuari edo jarduerari buruzkoa da, eta bestea pertsona edo enpresa hautagaien edo eskaintzaileen gaitasun teknikoari (kontratazioak) edota diru-laguntzak jasotzen dituzten erakundeek bete beharreko baldintzen ingurukoa

- **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 dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean

eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketan garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

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

Bestalde, 4/2005 Legearen ezarpenari buruzko bitarteko ebaluazioak (2008) diru-laguntzei buruz emandako datuen arabera, aztertutako kasuen %25,8an sartu zuten erakunde publikoek genero ikuspegia diru-laguntzak esleitzeko irizpideetan; 2005ean, %13,5ekoa zen ehuneko hori. Kontratazioen kasuan ere igoera izan da. 2005ean %10 ziren, eta 2008an, %23; horietatik %87 nahitaezko baldintza ziren; 2005ean, berriz, %50 ziren nahitaezkoak.

Legealdi honetarako erronkak dira, beraz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzen dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen kopurua handitzea, eta neurri horiek behar bezala aplikatzeko jarraipena egiteko mekanismoak ezartzea.

EAEko EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO V. PLANA	
Inplikaturako erakundeak:	ERAKUNDE GUZTIAK
Adierazleak:	• EAEko erakunde publikoek kontratatzeke egindako deialdien ehunekoa, 4/2005 Legeko 20. artikuluko 2. eta 3. puntuak betez berdintasuna bultzatzeko klausulak dituztenak, esparru administratiboaren eta eskaera mailaren arabera. • EAEko erakunde publikoek diru-laguntzetarako egindako deialdien ehunekoa, 4/2005 Legeko 20. artikuluko 2. eta 3. puntuak betez berdintasuna bultzatzeko klausulak dituztenak, esparru administratiboaren eta eskaera mailaren arabera. • Berdintasuna bultzatzeko klausulak dituzten EAEko organismo publikoen arteko hitzarmenen ehunekoa.

3. ARGUDIAKETA: ABANTAILAK ETA ONURAK.

Sarrerako kapitulu hau amaitzeko, egokia da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken abantailei buruzko direktorio labur bat adieraztea, eta zehazki, politika horiek diru-laguntza eta kontratu publikoetan zeharka txertatzearen abantailak.

Berdintasun-politikak gizarte-berrikuntzako modu bat dira, eta dena dela, berdintasunez jokatuta egindako kudeaketak hobekuntza dakar erakundearen edo enpresaren kalitate-prozesu guztietan. Alde horretatik, beraz, etengabeko hobekuntzarekin eta produktibitatearekin dago lotuta.

Horrenbestez, berdintasunaren erabilgarritasuna ez da gizarte-esparrura mugatzen (gizarte bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa lortzea), politika-erantzukizunaren, enpresa-kudeaketaren eta ekonomia-esparruaren alorretara era hedatzen baita.

Enpresentzat:

- Berdintasun-politikek errazten dute enpresek gizarte-erantzukizuneko irizpideen arabera kudeaketa egitea, enpresa eskaintzaileek edo kolaboratzaileek berdintasun-klausulak onartzen dituzten heinean.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldetik gizarte-erantzukizunez jokatzaren dute enpresek ondo frogatutako lehia-abantailak dituzte: kanpoari begira, enpresaren irudi korporatiboa eta marka-irudia hobetzen da; bere izen ona eta ospea sendotzen dira; komunikabideetara heltzen dira; ingurunearekiko beren harremanak aberasgarriagoak dira; auziak eta kanpaina negatiboak izateko arriskua eragozten dute; inbertsioak erakartzen dituzte; eta kontratu eta diru-laguntza publikoak lortzea errazten dute.
- Era berean, enpresen barne-esparruan, egiaztatuta dago lan-giroa hobetzen dela, lan-ingurunea inklusiboa bada eta emakumeen eta gizonen artean berdintasuna bada. Hori erabat neur daiteke emaitzen kontuan, produktibitatea areagotzen delako, absentismoa murrizten delako, langileak motibatu eta konprometitzen direlako, talentu profesionala erakarri eta talentu horri galdu gabe eusten zaiolako, edo kultura korporatibo propioa sortzen delako.
- Azkenik, kontuan hartu behar dira ere emakumeak kontratatzeagatiko zerga-laguntzak, -hobariak eta -arinketak, bai eta Gizarte Segurantzakoak ere.

ENCUESTA

El 80 por ciento de los ejecutivos considera que las empresas responsables superan antes una crisis

18:59 ☆☆☆☆☆

✉ 📄 T+ T-

El 80% de los ejecutivos considera que las compañías que se comportan de forma responsable se recuperan más rápidamente después de una crisis, según el estudio 'Safeguarding Reputation' realizado en 11 mercados, incluido España, por la compañía global de relaciones públicas Weber Shandwich y el instituto de investigación KRC Research.

Economía Laboral

Macroeconomía | Empresas | Finanzas | Energía | Construcción y vivienda | Transportes | **Agenda**

RSC | Motor | Legal | Laboral | Fiscal | Bolsa | Empresas Cotizadas - Sectores  Comunicados

ECONOMÍA/LABORAL

Invertir en flexibilidad y conciliación reduciría el absentismo y ahorraría 5.000 millones al año

RSC.- Las empresas socialmente responsables "tienen una rentabilidad superior con un menor riesgo", según expertos.

Economía/Laboral.- La satisfacción personal, principal motivación de los españoles en su trabajo por delante del dinero

EMPRESAS-CONCILIACIÓN

Las empresas que concilian usan medidas de coste cero y flexibilidad horaria

28/04/2009 - 19:21 - Noticias EFE

Suscríbete a las noticias 

Herri-administrazioentzat:

- Arduradun politikoei herriar eskubideak bermatzeko betebeharra dute; esaterako, gizarte-kohesioa eta -inklusioa, enplegu osoa, eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna bermatzeko betebeharra. Berdintasun-klausulak lagungarriak dira berdintasuna lortzeko.
- Emakumeen eta gizonen premien arteko desberdintasunak botere publikoen jardueran benetan kontuan hartuak izateko aukera ematen dute.
- Herri-administrazioek erreferentzia izan behar dute, eta ez litzateke koherentea izango enpresetan berdintasun-planak edo familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko neurriak sustatzea, ez bada aldi berean baliatzen diru-laguntza eta kontratu publikoek eskaintzen duten aukera handia. Beraz, berdintasun-klausulak herri-administrazioek gizarteari helarazi nahi dioten mezuaren legitimazio-faktorea dira, eta enpresak eta herritarrak bultzatzen dituzte ildo horri jarraiki jardutera.
- Arazoaren jatorriari heltzen diote; hau da, politika publikoek eragiten duten zeharkako desberdintasunari.

- Emakumeek politika publikoak egiteko prozesuan parte hartzea errazten dute.
- Kontratu eta diru-laguntza publikoei buruzko legedian, zehazki txertatu dira gizarte- eta genero-irizpideei buruzko artikulua prozedurako faseetarako. Beraz, gardentasun-printzipioa eta diskriminaziorik ezaren printzipioa babesteaz gain, beste gizarte-printzipio eta -helburu batzuk lortzen dira; esaterako, gizarte-kohesioa, genero-ekitatea eta aukera-berdintasuna.
- Berdintasun-klausulak lagungarriak dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko indarreko legedia betetzeko eta garatzeko.
- Kontratazio publikoa BPGd-ren %16 da, eta diru-laguntzak, berriz, %1. Hori dela-eta, administrazio publikoek eragin-ahalmen izugarria dute merkatuaren eta enpresen gainean, baina gaur egun, ahalmen hori ez da baliatzen genero-ikuspegia zeharka txertatzeari dagokionez. Hala ere, berdintasun-printzipioa kontratu eta diru-laguntza publikoetan behar bezala aplikatzeak emaitzak bermatuko ditu, bai eta aldaketa garrantzitsuak eragingo ere.
- Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten klausulek administrazio publikoak jorratzen ari diren berdintasun-politiken tresna sinergikoa eta osagarria izan behar dute, jada dauden programa edo proiektuen ahalmena eta eraginkortasuna hobetu dezaten.
- Politika integralen diseinua errazten dute, biztanleriaren erdiaren baino gehiagoren premia espezifikoak txertatzen direlako.
- Genero-ikuspegia jardunbide publikoaren fase guztietan txertatzen dute: diagnostikoa, parte-hartzea, plangintza, aplikazioa eta ebaluazioa.
- Berdintasun-printzipioa ekintza publikoen esparru orotan sartzen dute: obrak, zerbitzuak, hornidurak, kirola, enplegua, kultura, elkartegintza, etab.
- Administrazioaren organo, sail eta arloen arteko lankidetzak horizontala eta elkarre-ragina errazten dute.
- Berdintasun-kulturarik gabeko langileei eragiten die eta langile horiek sentsibilizatzeko dituzte.
- Jada badauden desberdintasunak areagotzen dituzten diskriminaziozko politika eta programak eragozten dituzte.
- Aurrekontu-gardentasuna sendotzen dute, biztanleria onuraduna identifikatzen delako, lortu nahi diren helburuak adierazten direlako eta klausulen eragina ebaluatzen delako.

Emakumeentzat:

- Emakumeak lan-merkatuan sartzeko baldintzak hobetzen dituzte, eta kontratuak izan daitezen sustatu ere; batez ere, baliabide urriak dituzten emakumeak eta egoera ahulean dauden taldeetakoak.

- Emakumeen ordezkaritza areagotu egiten da erakunde sozial, ekonomiko, akademiko eta politikoetan.
- Ekintzailetzarako emakumeen gaitasuna suspertzen dute.
- Emakumeen pobrezia-mailak gutxitzen dituzte.
- Familia-ardurak emakumeen eta gizonen artean elkarbanatzea sustatzen da.
- Emakumeak eta haien premia zehatzak erabaki-hartzeen eta prozesu politikoaren erdigunean kokatzen ditu.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren balioa agerian jarri eta nabarmentzen du gizartean.
- Emakumeek gizonetikiko duten desberdintasun- eta mendekotasun-posizioa aldatzen du ekonomian, politikan, gizartean eta kulturean.
- Lagungarriak dira emakumeen jabeakentzarako, eta horrek emakumeen gizarte-, ekonomia-, eta politika-posizioa sendotzea dakar.

Ekonomian:

- Genero-berdintasunak ez dio inolako trabarik egiten ekonomiaren eta enpresen hazkunderari; aldiz, ukazina da berdintasun-maila altuena duten herrialdeek emakumeen enplegu-tasarik handiena dutela, bai eta per capita BPGd handiena ere (eta bizi-kalitate hobea). Ezin ukatu gorpil onuragarria dagoela.

ONU: Noruega el país con más alto desarrollo humano

Por la cuarta vez en cuatro años, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) nombró a Noruega como el país en el mundo con el desarrollo humano más alto. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es elaborado tomando en cuenta los niveles promedio de educación, el ingreso por capita y la esperanza de vida.

Las mayores tasas de empleo femenino corresponden a los países nórdicos: **Noruega (74,6%)**, **Dinamarca (73,3%)** y Suecia (73,2%), seguidos de Suiza, con un 71,6%. Por otra parte, están por debajo de la media, España, **la República Checa**, con un 57,3%, así como Bélgica, que alcanza un 54,9%.

Ranking de los países con mayor Renta Per Capita según el Banco Mundial (2011)

	Pais	+	Renta per cápita (\$)
		columnas	
1	 Luxemburgo		115.038,00
2	 Noruega		98.102,00

Noruega, primer país del mundo con mejor Índice de Equidad de Género

07-03-2012



Con 81 puntos, España aparece entre los países de mejor promedio en el Índice de Equidad de Género 2012, publicado por la Plataforma 2015 y más en vísperas del Día Internacional de la Mujer, el 8 de Marzo. Por su parte, **Noruega obtiene la mejor puntuación, con 89 puntos**, seguido de Finlandia, con 88, e Islandia, 87. Esta publicación se realiza simultáneamente en la mayoría de los países del mundo a través de la red internacional Social Watch de la que la Plataforma 2015 y más forma parte.



Ondorioak:

Genero-politikek aberastasuna sortzen dute, eta ez alderantziz (herrialde aberatsetan, berdintasunerako eta lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurrietan dirua gastatzearen arrazoia ez da aberatsak direla). Izan ere, Singapur edo Qatar Norvegiaren aurretik daude per capita errentan, baina ez zaizkio inola ere gerturatzen giza garapenaren, ongizatearen edo genero-ekitatearen sailkapenean.

1. Europako Batzordeak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko urteko txostenetan, hau azpimarratzen du: «Europako laneskuaeren ekoizpen-ahalmen guzti-guztia baliatu behar da, Lisboako Estrategiako helburu globalak lortu ahal izateko... Hori erdiesteko, emakumeek lan-merkatuan parte-hartzea sustatu behar da, nahitaez, bai eta ahaleginak egin ere, genero-desberdintasunak bizitzako esparru guztietatik desagerrarazteko».
2. Sektorekako diskriminazioa eta emakumeen eta gizonen arteko lan-banaketa bertikala kaltegarria da ekonomiaren eta ekoizpenaren ikuspegitik. Emakume gehiagok

sartu behar dute lan-merkatuan. Ez hori bakarrik, beren kualifikazioei dagozkien lanpostuak bete behar dituzte, hezkuntza-maila altua baitute, baliatzen ez dena, lan-merkatuan sartzeko aukerarik ez izateagatik. Lanaldi partzialeko enpleguak, lan-merkatuaren segregazioa, azpienplegua eta soldata-diskriminazioa elkarri lotutako fenomenoak dira, eta efizientziarik eza izugarria sortzen dute lan-merkatuan, giza ahalmena eta kapitala guztiz garatzea eta baliatzea eragozten baitute.¹⁹

3. Eskaintza ekonomikorik onena aukeratzea ez da baliabide publikoak kudeatzeko modurik eraginkorrena. Administrazioek aukeratutako eskaintzek edo proiektuek onura gehigarriak eskaini behar dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean. Izan ere, horrelako proposamenak efizienteagoak izango dira interes publikoaren eta aurrekontu publikoen ikuspegiaren aldetik.
4. Genero-politikek aukera ematen dute bidezko gizarte garapenerako, garapen ekonomiko hutsak ez bezala, azken horrek ez baitu berdintasuna bermatzen. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun iraunkorraren ondorioz, gizartearen produktibitate-maila txikia da, eta horren ondorioz, hazkunde ekonomikoaren maila ere bai.
5. Berdintasuna kontratuetan eta diru-laguntzetan txertatzea kosturik gabeko tresna da, edo saldo positibokoa, kostu gehigarriarik gabeko programak baitaude, eta beste batzuetan, nolanahi ere, baliabideak berrantolatzea baino ez luke ekarriko.

¹⁹ *La igualdad como motor de la economía*. María Pazos Morán. Instituto de Estudios Fiscales.

4. OZTOPOAK ETA GOMENDIOAK. KLAUSULAK EZARTZEKO OZTOPOAK ETA ZAILTASUNAK

EBko, herrialdeko, autonomia-erkidegoko eta foru-aldundietako araudiak aukera-sorta zabala eskaintzen du diru-laguntza, hitzarmen eta kontratu publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko.

Baina esparru juridikoa aldekoa bada ere, ikuspegi hori ez da benetan eta zabal aplikatzen. Adibide eta esperientzia dezente egon arren, aitortu behar da –atsegin ez bazaigu ere–, genero-ikuspegia txertatzea ez dela jardunbide orokortua. Horrenbestez, ikuspegi horren ahalmen kuantitatiboa eta kualitatiboa ez da baliatzen.

Hori konpontzeko eta ikuspegi horren aplikazioa zabaltzeko, aplikazio-aukerak azaldu eta juridikoki aztertu ditugu, administrazio publikoek egin ditzaketen jardunbide onak adierazi ditugu, gomendioak egin ditugu, eta klausulen ereduak eman.

Hala ere, baliteke hori nahikoa ez izatea; horregatik, beharrezkotzat jo dugu kontratu eta diru-laguntza publikoetan gizarte-klausulak txertatzea eragozten duten aurretiko hesiak identifikatzea. Horretarako, desgaitasunaren arloan egindako landa-lan bat hartu dugu oinarritzat, berdintasunerako politketara estrapolatu daitekeena.²⁰ Hori abiapuntu hartuta, zenbait konponbide proposatzen dira.

POLITIKA-ESPARRUKO ZAILTASUNAK

1. Indarreko legediak kontratu, hitzarmen eta diru-laguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko zer aukera ematen dituen ez jakitea.
 2. Kargu publikoek borondate politikorik eta harberatasunik ez izatea berdintasun-printzipioa kontratuetan eta diru-laguntzetan zeharka txertatzea proposatzen duten planteamenduekiko.
 3. Ekintza positiboko neurriak ezartzean enpresa pribatuak kexatuko daitezkeelako beldurra.
- **Indarreko legediak kontratu, hitzarmen eta diru-laguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko zer aukera ematen dituen ez jakitea.** 2004ko Europako Zuzentaraua eta kontratuei buruzko aurreko legea (2007) onartu zirenetik, nahikoa denbora igaro da legedi hori ezaguna izateko eta gizarte-gaiei dagokionean aplikatzeko; zehazki, berdintasunaren alorrean. Diru-laguntzei dagokienez, araudia askoz zaharragoa da, bai eta askoz aldekoagoa ere. Hala ere, oro har, ezjakintasuna dago bi araudi horiek genero-politikak txertatzeko zehar sektore gisa ematen duten aukerei buruz, eta horren ondorioz, ez dira aukera horiek behar bezala baliatzen.

20 *Guía de Cláusulas Sociales y Discapacidad*. ONCE Fundazioa. Santiago Lesmes eta Ana Agüero.

- **Kargu publikoek borondate politikorik eta harberatasunik ez izatea berdintasun-printzipioa kontratueta eta diru-laguntzetan zeharka txertatzea proposatzen duten plan-teamenduekiko.** Borondate-falta hautematen da, ez soilik zenbaitetan azaldutako oposizioagatik, baizik eta geldotasunagatik ere: gizarte-klausulak ez dira benetan bultzatzen, eta kargu publikoek eta erabaki-guneek ez dute harberatasunik berdintasun-arlo eta -sailetatik zein berdintasunaren alorrean jarduten duten erakunde eta elkarteetatik sortzen diren proposamenekiko.
- **Ekintza positiboko neurriak ezartzean enpresa pribatuak kexatuko daitezkeelako beldurra.** Argudio hori baliatzen dute oraindik ere gizarte-klausulen aurka dauden pertsona askok eta askok. Enpresa arruntek izan dezaketen erreakzioa (edo erreakzio horrekiko beldurra) dela-eta sortutako zalantza da ez al diren egongo kontraesanak kontratu publikoak esleitzeko edo diru-laguntza publikoak emateko oinarritzko printzipioen (berdintasuna, diskriminaziorik eza eta lehia askea) eta genero-ikuspegia aplikatzeko adierazten duten xedapenen artean. Azken buruan, salbuespen juridikoak kenduta, enpresarien sektorearen zati batek jartzen ditu oztopoak, eta *lobby* gisa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken aurka egiten du.

ESPARRU TEKNIKOKO ZAILTASUNAK

4. Gizarte-klausulak kontratazio-prozesu eta diru-laguntza publikoetan teknikoki txertatzeko moduari buruzko ezjakintasuna.
 5. Atazaren konplexutasuna eta laguntza-materialak ez izatea berdintasun-klausulak kontratueta, hitzarmeneta eta diru-laguntzetan txertatzeko.
 6. Arlo juridikoak edo idazkaritzak lege-eragozpenak jartzea.
 7. Zuhurtzia, adjudikazio-aurrekontuak gora egin dezakeelako. Lizitazioak esleitu gabe gelditzeko beldurra.
- **Gizarte-klausulak kontratazio-prozesu eta diru-laguntza publikoetan teknikoki txertatzeko moduari buruzko ezjakintasuna.** Arazo horrek agerian jartzen du gizarte-klausulen konplexutasunari buruzko pertzepzioa. Neurri handi batean, arazo hori gertatzen da pleguak edo oinarri arautzaileak idazteko eta tramitzatzeko ardura duten teknikariek alderdi juridikoak menderatzen dituztelako, baina ez gizarte- edo genero-alderdiak. Horrez gain, langile horiek lehentasuna ematen diote araudiko beste alderdi batzuk menderatzeari, eta bigarren mailan geratzen dira gizarte-gaiak, eta horien artean, generoarekin lotutakoak.
 - **Atazaren konplexutasuna eta laguntza-materialak ez izatea berdintasun-klausulak kontratueta, hitzarmeneta eta diru-laguntzetan txertatzeko.** Egindako azterketetan lortutako datuen arabera, hauxe da, ezbairik gabe, zailtasunik handiena, eta behin eta berriz gertatzen da. Laguntza-materialak eta -gidak ez izatea konstante bat da, eta dau-denean ere, haien nondik norakoak eta banaketa egokiak ez direla adierazten da, edo kalitatea eta edukiak urriak direla.

- **Arlo juridikoak edo idazkaritzak lege-eragozpenak jartzea.** Generoarekin lotutako gizarte-klausulak zituzten –edo horrelako klausulak txertatzeko saiakerak zituztenak– kontratazio-prozesu publiko asko gelditu egin dira, ezezko txosten juridikoa eman delako. Batzuetan, gainera, klausulen aurka nabarmen egin gabe edo irizpenik gabe; nahikoa izan da nolabaiteko pasibotasuna agertzea edo zalantzak ahoz adieraztea. Arazo hori ez da diru-laguntzen kasuan gertatzen, haiei buruzko araudia hain zorrotza ez delako.
- **Zuhurtzia, adjudikazio-aurrekontuak gora egin dezakeelako. Lizitazioak esleitu gabe gelditzeko beldurra.** Kontu-hartzailtzako langileek eta kontratazio-organismoek adjudikazio-prezioa kontuan hartu behar dute, eta horrek mesfidantza eragiten du, berdintasun-klausulak txertatzeak ekarriko lukeen kostuaren inguruan. Beste batzuetan, lizitazio publikora enpresarik aurkeztuko ez delako beldurra sortzen da, eta horren ondorioz, prozedura eta, beraz, proiektuaren edo prestazioaren exekuzioa atzeratu egiten da. Aurreko ongialdi ekonomikoan, kontratista askok esparru pribatura bideratu zuten beren jarduera, esparru publikoaren kaltetan, esparru pribatuan burokrazia-eskakizunak txikiagoak zirelako eta mozkin industrialaren marjina handiagoa zelako. Gaur egun ere, aurreiritzi horrek irauten du, nahiz eta egoera guztiz bestelakoa den.

INFORMAZIOAREN ESPARRUKO ZAILTASUNAK

8. Berdintasun-politikei, generoarekin lotutako irizpide edo klausula zehatzei, eta klausula eta irizpide horien ebaluazio objektiboa egiteko moduari buruzko ezjakintasuna.
 9. Berdintasun-politikek ekartzen dituzten abantaila eta onuren berri ez izatea, edo pentsatzea politika horiek ez dutela balio erantsirik gehitzen kontratuetao prestazioetan edo diru-laguntza jasotako proiektuen exekuzioan.
 10. Berdintasun-arlo edo -sailek zein gizarte-sektoreak kontratazio publikoko prozesuak ez ulertzea.
- **Berdintasun-politikei, generoarekin lotutako irizpide edo klausula zehatzei, eta klausula eta irizpide horien ebaluazio objektiboa egiteko moduari buruzko ezjakintasuna.** Salbuespenak salbuespen, begi-bistakoa da arlo juridikoko eta kontratazioko langileek edo kargu publikoek ez dutela prestakuntza espezifiko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako gaietan. Beraz, berdintasun-printzipioa kontratu eta diru-laguntza publikoetan txertatzeko borondatea dutenean ere, ez dituzte behar adina ezagutza tekniko klausulak idazteko, klausula egokienak eta eraginkorrenak aukeratzeko, edo kontratu publiko baterako lizitazioa edo diru-laguntzak jasotzeko eskaera aurkeztu duten enpresek berdintasunaren alorrean egindako proposamenak ebaluatzen.
 - **Berdintasun-politikek ekartzen dituzten abantaila eta onuren berri ez izatea, edo pentsatzea berdintasun-irizpideek ez dutela balio erantsirik gehitzen kontratuetao prestazioetan edo diru-laguntza jasotako proiektuen exekuzioan.** Halaber, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna politika publikoen printzipio gidarizat eta zeharkakotzat ez hartzeagatik sortutako arazoa ere badago; batez ere, kontratu publikoen kasuan gertatzen da hori, eta neurri askoz txikiagoan, diru-laguntza publikoetan. Gauza bera gertatzen da berdintasunaren abantailai eta onurei buruzko pertzepzioarekin (egiaztapena).

Kontratu publikoen adjudikazioan, sarritan gertatzen da eskaintza ekonomiko onena eskuratzeko ahalegin itsuan jarduten dela, eta alde batera uzten direla interes publikoa edo proposamen orokor onena, kalitate-parametroak (kalitate orokorra eta gizarte-kalitatea) izango lituzkeena.

- **Berdintasun-arlo edo -sailek zein gizarte-sektoreak kontratazio publikoko prozesuak ez ulertzea.** Batzuetan, gizarte-klausulak txertatzeko proposamena egiten duten berdintasunaren arloko teknikariek ez dute kontratazio eta diru-laguntza publikoen prozeduraren eta legezketasunaren berri. Hori horrela izanda, okerreko planteamendu eta proposamenak egiten dituzte, ezezko txostenak jasotzen dituztenak. Gauza bera gertatzen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruko gizarte-sektorean. Bi kasuetan, kontratazio publikoko prozesu baten konplexutasun teknikoa kontuan hartu behar da, esparru juridiko eta administratiboko gauza ugari sartzen baitira (kontratisten sailkapena, lizitatzailleen erregistroak, kaudimena egiaztatzea, dokumentazioa aurkeztea, etab.). Batzuetan, proposamenak aurkeztu aurkezten dira, baina ez dute izaten elkarren arteko koherentzia eta koordinazioa, ez dira dagokion lekuan proposatzen, edo ez dute behar adina kalitate tekniko eta juridiko.

KONPONBIDEEN ETA GOMENDIOEN DESKRIBAPENA.

1. Indarreko legediak kontratu, hitzarmen eta diru-laguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko zer aukera ematen dituen ez jakitea.

4. Gizarte-klausulak kontratazio-prozesu eta diru-laguntza publikoetan teknikoki txertatzeko moduari buruzko ezjakintasuna.

5. Atazaren konplexutasuna eta laguntza-materialak ez izatea berdintasun-klausulak kontratuetan, hitzarmenetan eta diru-laguntzetan txertatzeko.

10. Berdintasun-arlo edo -sailek zein gizarte-sektoreak kontratazio publikoko prozesuak ez ulertzea.

- Prestakuntza teknikorako tailerrak.
- Gidak eta materialak egitea eta zabaltzea.
- Esperientziak eta jardunbide onak hedatzea.
- Berdintasun-klausuletarako txantiloak eta ereduak.

2. Kargu publikoek borondate politikorik eta harberatasunik ez izatea berdintasun-printzipioa kontratueta eta diru-laguntzetan zeharka txertatzea proposatzen duten planteamenduekiko.

3. Ekintza positiboko neurriak ezartzean enpresa pribatuak kexatuko daitezkeelako beldurra.

6. Arlo juridikoak edo idazkaritzak lege-eragozpenak jartzea.

7. Zuhurtzia, adjudikazio-aurrekontuak gora egin dezakeelako. Lizitazioak esleitu gabe gelditzeko beldurra.

- Osoko akordioa edo akordio politikoa, generoarekin lotutako gizarte-klausulak txertatzeko prozesua abiatzeko borondatea adierazteko.
- Prozesu horren bultzatzaile eta arduradun izango den kargu publiko edo teknikaria izendatzea.
- Berdintasun-politiken abantaila eta onurak azaltzeko argudioak.
- Sentsibilizazio-ekintzak.

- Sentsibilizazio-ekintzak berdintasunaren alorrean. Abantailen eta onuren berri zabaltzea.
- Berdintasun-klausulen legezkotasunari buruzko prestakuntza eta informazioa.
- Administrazioaren, gizarte-eragileen eta eragile ekonomikoen arteko topaketak.
- Sentsibilizazioa enpresen gizarte-erantzukizunaren alorrean.

- Irizpen juridikoak enkargatzea eta igortzea.
- Laguntza tekniko espezializatua.
- Baldintza-plegu batzuetan probak egitea. Helburuak ezartzea.
- Lidergoa, erantzukizunak banatzea eta eginkizun zehatzak finkatzea.
- Diziplina arteko talde tekniko bat izendatzea.

- Gizarte-klausulak apurka-apurka eta zuhurtziaz ezartzea.
- Kontratatu behar den edo diru-laguntza eman behar zaion prestazioa xehetasunez aztertzea, eta horretarako klausula egokiak aukeratzea.
- Esperientziak eta jardunbide onak aztertzea.

8. Berdintasun-politikei, generoarekin lotutako irizpide edo klausula zehatzei, eta klausula eta irizpide horien ebaluazio objektiboa egiteko moduari buruzko ezjakintasuna.

- Departamentu arteko koordinazioa berdintasunaren alorreko organismo eta eragileekin.
- Diziiplina anitzeko lan-batzordea.
- Klausulen txantiloiak eta klausulak erabiltzea, eta esperientzien berri izatea.

9. Berdintasun-politikek ekartzen dituzten abantaila eta onuren berri ez izatea, edo pentsatzea politika horiek ez dutela balio erantsirik gehitzen kontratuetakako prestazioetan edo diru-laguntza jasotako proiektuen exekuzioan.

- Berdintasun-arloek, -departamentuek, -organismoek edo -zinegotzitzek parte hartzea.
- Emakumeen elkarteek edo berdintasunaren alorrekoek parte hartzea.
- Departamentu edo erakunde arteko organoak.

► Ondorio nabarmenena da eragozpen nagusien arteko lotura estua dela: *«laguntza-materialak eta aholkularitza ez izatea», «Kontratuen Legeak gizarte-gaiei buruz ematen dituen aukeren berri ez izatea», «berdintasun-klausulak kontratazio-prozesuetan teknikoki txertatzeko moduari buruzko ezjakintasuna», «gizarte-klausulak txertatzearen konplexutasuna», edo «berdintasun-arlo eta -eragileek kontratu eta diru-laguntza publikoen prozedurak eta legezketasuna ez ulertzea».*

Antzeko gaiak dira: ez dago informazioa; prestakuntza falta da; materialak urriak dira, gaizki banatuta daude, eta haien kalitatea zalantzakoa da. Hortik ondorioztatzen da kargu publikoek (generoarekin lotutako gizarte-klausulak onartzea ados dezakete), berdintasun-teknikariek (klausula horiek proposa ditzakete) eta arlo juridikoko langileek (klausulak ezartzeko ardura izango lukete) ez dituztela legeak eskaintzen dituen tresnak eta aukerak ezagutzen, ez dituztela formula aplikagarriak trebetasunez erabiltzen, eta ez dutela oinarritzat hartzeko moduko jardunbide onen berri.

Oztopo horiek erraz konpon daitezke, zenbait ekintzaren bitartez; adibidez, prestakuntza-jardunaldien edo -tailerren bitartez. Prestakuntza-ekintza horietarako parte-hartzea antolatzerakoan, antolaketa espezifikoak egin daiteke, profilen arabera, edo baterako antolaketak, kargu publikoentzat, teknikari eta arlo juridikoko langileentzat, berdintasun-arlo edo gizarte-zerbitzuentzat, enpresentzat...

Prestakuntza-faseak helburu hau izan behar du: diru-laguntza eta kontratu publikoei buruzko araudiak zer aukera ematen dituen argi azaltzea, aukera horiek guztiz legezkoak direla frogatzea, jardunbide onak hedatzea, eta generoarekin lotutako gizarte-klausulen abantailak eta onurak agerian jartzea.

Behin denen borondatea lortu eta gero, aurrera egin behar da: sakontasun juridiko-tekniko handiagoko jardunaldiak egitea, eta gizarte-klausulen txantiloia edo ereduak idaztea, kontratu publikoetako baldintza-orriak edo diru-laguntzetako oinarri arautzaileak idatzi behar dituzten teknikariek errazago idazteko.

Halaber, oso garrantzitsua da alderdi juridikoak eta teknikoak zein alderdi teorikoak eta praktikoak uztartzen dituzten gidak eta materialak egitea. Material horietan, batez ere, jada aplikatutako esperientzien berri eman beharko litzateke, errekurritu ez diren eta guztiz aplikagarriak diren esperientziak, hain zuzen. Izan ere, bide berriari ekiteak sortzen du beldur handiena, lege-urraketa ren bat egiteko arriskua dagoelako, eta horren ondorioz, errekurtsioa edo aurkaratzea izatekoa.

► Zerikusia duten beste gai garrantzitsu batzuk hauek dira: *«berdintasun-politikei, generoarekin lotutako irizpide edo klausula zehatzei, eta klausula eta irizpide horien ebaluazio objektiboa egiteko moduari buruzko ezjakintasuna»*, eta *«genero-politikek eragiten dituzten abantaila eta onurei buruzko ezjakintasuna»*.

Gai horiek direla-eta, administrazio bereko arloen arteko koordinazioa handiagoa izatea gomenda daiteke, logikoa baita kontratazioko, idazkaritzako edo kontu-hartzailetzako arloek ez jakitea zer berdintasun-politika har daitezkeen kontuan, edo kontratazioetako baldintza-orrietan edo diru-laguntza publikoetarako oinarri arautzaileetan txerta daitezkeen klausula zehatzen berri ez izatea.

Beraz, nahitaezkoa da berdintasunaren alorreko organismoen (berdintasun-arloa, -departamentua, -institutua edo -zinegotzitza) parte hartzea, kontsulta eta aholkularitza. Organismo horiek berdintasun-klausulen bultzatzaile, preskriptore eta ikuskatzaile bihur daitezke; izan ere, adituak dira alor horretan, eginkizun hori guztiz dator bat haien helburu eta eskumenekin, eta administrazio publikoaren beraren parte dira.

Garrantzitsua da, halaber, departamentu arteko eta/edo erakunde arteko lan-talde edo -organoak sortzea. Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea aipatu behar dugu, erakunde arteko lantalde tekniko bat sortu baitzuen 2011ko maiatzaren 2an, euskal sektore publikoko hitzarmenetan, diru-laguntzetan eta kontratuetan berdintasun-neurriak apurka-apurka txertatzearen alde egiteko.

Beste aukera bat da emakumeen elkarten parte-hartzea erraztea, ekarpen interesgarriak egin ditzaketelako, generoaren alorrean duten jakintza eta esperientziari esker. Haien iritzia kontuan hartzea aberasgarria da prozedurarako: batetik, parte-hartzearen maila eta gizarte-eskaeretikiko sentiberatasuna areagotzen da, eta bestetik, emaitzak gizarte-errealitatearekin zerikusia izatea errazten da, emaitza tekniko edo teoriko hutsa izan beharrean. Beste esparru batzuetan, Hirugarren Sektorearen Mahaia (Katalunia) edo Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen Elkarte (Gizatea) aipa ditzakegu, haien proposamenek gizarteratzeko eta laneratzeko enpresei buruzko arau-aldaketak eragin baitzituzten kontratazio publikoan. Sektore publikoko ekimenen artean, Sevillako Udalarena dugu. *Kontratazio publikorako gizarte-kalitateko administrazio-klausula orokorre*i buruzko baldintza-agiria (*Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública*) idazteko, gizarte-erakundeak gonbidatu zituen parte hartzera eta proposamenak egitera. Gizarte Arazoetarako Mallorcako Institutuak *Kontratu publikoetan gizarte-irizpideak txertatzeko jarraibidea (Instrucción para la Incorporación de Criterios*

Sociales en los Contratos Públicos) prestatzean, gizarte-erakundeak gonbidatu zituen, eta haien iradokizunak onartzeaz gain, erakunde horiek Gizarte Zerbitzuetarako Aholkularitza Batzordean ere sartu zituen, jarraibidearen betetze-maila eta emaitzak egiaztatzeko.

Genero-politikek eragiten dituzten abantaila eta onurei buruzko ezjakintasunari dagokionez, argudio sendoak azaldu beharko dira, sentsibilizazio-ekintzak egin, bai eta klausula-ereduak eduki ere, eta jada aplikatutako esperientzien berri izan.

Aurretiko hesia ez bada ere, baizik eta ondoko jardunbide ona, egokia dirudi berdintasunerako politiken abantaila eta onurekin lotutako beste gai bat aipatzea. Eraitzen ebaluazio egokia egitea da gai hori, eta, bereziki, emaitzak jakinaraztea, gizarte-klausulak sistematikoki aplikatzen dituzten administrazio publikoek emaitzak neurtzen baitituzte, eta horrek, ezbairik gabe, prozesua berrelikatzen du, bai eta haren eraginkortasuna berresten ere.

Demagun, adibidez, udal batek bere kontratu eta diru-laguntza guztietan genero-irizpideak ezartzea erabakitzen duela, eta betetze-mailaren egiaztatzaileak eta eraitzen adierazleak ezartzen dituela. Bada, urtebete igaro ondoren, agian jakinaraz dezake berdintasun-klausulak 10 kontratutan eta 10 diru-laguntzetan sartu dituela, eta klausulen ondorioz, 30 emakume kontratatu direla –eta horietatik 7, genero-indarkeriaren biktimak–, 8 berdintasun-plan eta lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko zenbait neurri diseinatu eta onartu direla, eta horietan guztietan hizkera ez-sexista erabiltzen dela.

Emaitza horien neurketa eta komunikazioa funtsezkoa da, ez soilik eragina kuantifikatzen delako, baizik eta kargu publikoek argudioak izango dituztelako hartutako erabakiak berresteko, eta baldintza-orriak edo diru-laguntzetarako deialdiak idazten dituzten teknikarien lanak zentzua hartzen duelako.

► Hautemandako beste hesi bat da «*ekintza positiboko neurriak ezartzean enpresa pribatuak kexatuko daitezkeelako beldurra, enpresok neurri horiek beraientzat kaltegarritzat joko dituztelako*». Hesi hori hauekin lot dezakegu: «*lizitazioak esleitu gabe gelditzeko beldurra*» eta «*zuhurtzia, adjudikazio-aurrekontuak gora egin dezakeelako*».

Kontratu publikoetan (eta, neurri txikiagoan, diru-laguntzetan), adjudikaziorako eta exekuziorako gizarte-irizpideak txertatzea duela gutxiko kontua da, eta ohitura hori apurka-apurka hedatzen ari bada ere, prozesu geldoa da batzuetan, eta enpresa arruntek (irabaziasmoa dutenak) mesfidantza dute klausula horiekiko, kontratu publikoak galtzeko edo diru-laguntzarik ez jasotzeko beldurra dutelako.

Gomendioak bi noranzkotakoak dira. Batetik, kargu publikoak sentsibilizatu behar dira, ohar daitezen inor ez dela kaltetuta suertatuko; aldiz, berdintasun-printzipioa aplikatuz gero, denok irabazten aterako gara: administrazio publikoak, enpresak, pertsonak eta elkarteak. Bestetik, sentsibilizazioarekin bat, genero-politiken abantaila eta onuren aldeko argudio egokiak azaldu eta zabaldu behar dira.

Enpresa-sektoreari dagokionez, berdintasun-klausulez gain, komeni da enpresen gizarterantzukizunari buruzko pedagogia egitea. Horrela, kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasun-klausulak txertatzen direnean, enpresek arazo bat dela pentsatu eta horien aurka egin beharrean, aukera bat dela pentsatuko dute. Azpimarratu beharko da kalteak edo kostuak ez eragiteaz gain, enpresen gizarterantzukizunari dagozkion onurak lor

dezaketela enpresek, eta gizarte-erantzukizunaren kontzeptua gauzatu, interes-taldeak (*stakeholders*) inplikatu, loturak sortuko baitira ekonomia-ehunaren, sektore publikoaren eta herritarren artean.

Halaber, aurreiritziak sortzen dira edo pentsatu ohi da kontratistek lizitazioetik «ihes» egin dezaketela edo kontratua garestiagoa izango dela gizarte-klausulak txertatuz gero –adibidez, emakumeen aurkako indarkeria nozitutako emakumeak kontratatzeke baldintza–, «karga» hori dela-eta eskaintza ekonomikoak garestiagoak izango baitira.

Horri dagokionez, erakunde publikoek gizarte-klausulak zuhurtziaz eta apurka-apurka txertatu behar dituzte. Dena dela, gaur egun, frogatuta dago (Bartzelonako Udalaren adibidea, kasu) enpresa lizitatzailerik denek maila goreneko gizarte-erantzukizuna onartzen dutela, ahalik puntu gehien lortzeko eta adjudikazioa eskuratzeko aukerak areagotzeko.

Zuhurtziaren osagarria komunikazio egokia da, berdintasun-klausulek ez baitute inolako karga izan behar kontratistarentzat, eta beraz, ez dute prezio-igoerarik zertan eragin. Era berean, kontratu edo diru-laguntza publikoetan txertatu behar diren berdintasun-klausulek prestazioaren xedearekiko eta edukiarekiko egokiak eta proportzionalak izan beharko dute.

► Nolabaiteko garrantzia duten eragozpenak dira «*borondate politikorik ez egotea*» eta «*kargu publikoek harberatasunik ez izatea berdintasun-printzipioa kontratuetan eta diru-laguntzetan zeharka txertatzea proposatzen duten planteamenduekiko*», eta lotura dute beste arazo honekin: «*Genero-politikek eragiten dituzten abantaila eta onurei buruzko ezjakintasuna, eta pentsatzea politika horiek ez dutela balio erantsirik gehitzen kontratuetako prestazioetan edo diru-laguntza jasotako proiektuen exekuzioan*».

Egia da generoarekin lotutako gizarte-klausulak txertatu diren lekuetan aurretik horren aldeko borondatea eta sentiberatasun nabarmena egon dela, baina sentiberatasun hori ez da zerbait orokorra. Jada aplikatutako esperientzietan, kasu askotan, prestakuntza- edo sentsibilizazio-ekintzak antolatu dira lehenago, eta ekintza horiek beharrezkoak dira aldeko borondate politikoa lortzen laguntzeko; beraz, kontuan hartu behar da haien garrantzia.

Konponbide gisa, prozesua osoko akordio edo akordio politiko baten bidez abiatzea proposatzen da, eta akordio horretan administrazio publikoak berdintasun-klausulak txertatzeko prozesua hasteko borondatea adieraztea. Edo kargu publiko bat edo teknikari bat izendatzea, prozesuaren bultzatzaile izan dadin. Benetako liderra izan beharko du eta borondate hori helarazi beharko die teknikariei, jarritako helburuak lortzeko.

Horren osagarri gisa, interesgarria da abantailak edo onurak azaltzeko argudioak izatea.

► *Arlo juridikoak edo idazkaritzak adierazitako lege-eragozpenak*» lehentasunezko beste eragozpen batzuekin dute lotura; hain zuzen, laguntza-materialak ez izatearekin, klausulen konplexutasunarekin edo klausulak teknikoki txertatzeko moduari buruzko ezjakintasunarekin.

Zuhurtzia hori gainditzeko, erabilgarria da txosten juridikoak eskatzea eta ematea, klausulak baldintza-orrietan txertatzea ontzat emateko, bai eta gai horietan espezializatutako kanpoko laguntza teknikoa kontratatzea ere. Jardunbide onen xedea diziplina arteko lantalde bat izan daiteke. Kargu publikoek zein teknikariek hartuko lukete parte, eta horien

artean, arlo juridikokoak, ogasunekoak eta berdintasunaren arlokoak. Horrela jokatzeari lagungarria izango litzateke gizarte-klausulak ezartzeko prozesuaren onarpenerako.

Alderdi guztiak prozesuaren partaide bihurtu eta haien proposamenak kontuan hartzeaz gain, apurka-apurkako ezarpenaren alde egin behar da. Hasteko, konplexutasun-maila txikiagoko kontratu eta diru-laguntzetan egingo dira saiakuntzak, eta behin mesfidantzak otzandu eta klausulen baliozkotasuna egiaztatu ondoren, klausulen aplikazioa hedatuko da.

Gizarte-klausulak ezartzeko prozesu aurreratuetan, prozesua bideratu daiteke gizarte-irizpi-deak kontratu eta/edo diru-laguntza publiko guztietan ezartzeko jarraibide bat edo akordio orokor bat lortze aldera (hori da, adibidez, Eusko Jaurlaritzaren, Gasteizko Udalaren eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren kasua). Akordio horiek lana errazten dute eta segurtasuna ematen diete baldintza-orriak edo oinarri arautzaileak idatzi behar dituzten teknikariei, eta batez ere, klausulen aplikazioa orokorra eta derrigorrezkoa izateko aukera ematen dute.

Kontuan hartzeko gauza da adierazitako lege-eragozpenak, sarritan, administrazio-inertziarekin eta aldaketarekiko erresistentziarekin lotuta daudela; beraz, berdintasun-klausulak ezartzeko lidergoa behar da, nahitaez, bultzatze-lana egiteko, eginkizunak esleitzeko, epeak ezartzeko, helburuak jartzeko, eta administrazio publikoak prozesua burutzeko borondatea duela argi eta garbi adierazteko.

5. GIZARTE-KLAUSULAK TXERTATZEKO PROZESU METODOLOGIKOA.

• AURRETIKO FASEA

1. Sentsibilizazio-ekintzak.
2. Berdintasun-politiken abantaila eta onurak azaltzeko argudioak.
3. Prestakuntza-tailerra edo -jardunaldia, kontratu eta diru-laguntza publikoetarako berdintasun-klausulei buruz.
4. Osoko akordioa edo akordio politikoa, berdintasun-klausulak txertatzeko boron-datea adierazteko.
5. Gidak eta materialak zabaltzea.

• HASIERAKO FASEA

1. Prozesuaz arduratuko den pertsona izendatzea.
2. Diziplina arteko batzorde bat sortzea.
3. Tailer tekniko aurreratua egitea.
4. Esperientziak eta jardunbide onak aztertzea.
5. Berdintasun-klausulen txantiloak idaztea.
6. Helburuak zehaztea.
7. Eginkizunak finkatzea.
8. Kronograma bat zehaztea.

• GARAPEN-FASEA

1. Administrazio publikoak epe laburrean zer kontratu/lizitazio eta diru-laguntzetarako deialdi egingo dituen aztertzea.
2. Hasierako proposamena idaztea
3. Tartean dauden alderdi eta arlo guztiei kontsulta egitea eta haien ekarpenak jasotzea.
4. Berdintasunaren esparruko erakundeen parte-hartzea eta ekarpenak.
5. Proposamenaren onarpen teknikoa.
6. Txosten juridikoa ematea.
7. Proposamenaren onarpen politikoa.
 - Zirkularra.
 - Ordenantza.
 - Jarraibidea.
 - Klausula orokorren baldintza-orria.
8. Betetze-mailaren egiaztatzaileak eta emaitzen adierazleak sortzea.
9. Gizarte-sektoreari eta enpresei hedatzeko eta komunikatzeko ekintzak.

• EZARTZE-FASEA

1. Kontratazio-plegu eta diru-laguntza errazetan saiakuntzak egitea.
2. Gainerako kontratu eta diru-laguntzetara hedatzea.
3. Emaitzen ebaluazioa eta komunikazioa.
4. Etengabeko hobekuntza.



2. **B**ERDINTASUN-KLAUSULAK KONTRATU PUBLIKOETAN

1. KONTRATAZIO PUBLIKO ARDURATSUA.

Kontratazio publikoa eta gizarte-politikak –horien artean, genero-politikak– denbora gehiegi daramate bakoitzak bere bidetik, eta batzuetan, elkarrengandik urruntzen.

Denbora gehiegi galdu dugu eztabaida antzuetan, baina, azkenik, arazo hori jorratzen hasi dira legedietan; beraz, jada esan dezakegu kontratu publikoei buruzko arauetan –dela autonomia-erkidegokoak, dela herrialdekoak, dela EBkoak–, kontratazio publikoan gizarte-irizpideak txertatzeko bidea ematen duten artikulua sartu direla espresuki. Askotan, gainera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zehatz-mehatz adierazten da.

Gizarte-politikak eta kontratu publikoak konpartimentu estankoak izan ez ezik esparru osagarriak direla gogoratzeko, 30/2007 Legea, urriaren 30ekoa, sektore publikoko kontratuena, aipatuko dugu. Hain zuzen, honela dio zioen adierazpenean (IV.3. oinarria):

Sektore publikoko kontratuen Legeak berdin-berdin eta salbuespenik gabe jaso ditu 2004/18/EE Zuzentarauaren jarraibideak, eta, bere mende dauden negozioak prestatzeari eta esleitzeari dagokionez, berrikuntza nabarmenak sartzen ditu. Labur-labur azalduta, kontratazio publikoan ingurumenari eta lan-arloari dagozkion irizpideak sartzeko modua ematen duten mekanismoei dagozkie berrikuntza nagusiak, eta kontratua gauzatzeko baldintza berezitat ezartzen ditu, edo eskaintzak baloratzeko irizpidetzat. Halaber, kontratuak betekizun etiko eta sozial berriei egokitzeko arauak biltzeko modua ematen duen egitura bat eratzen du. Betekizun etiko eta sozial horien artean daude, esate baterako, prestazioak azpigaratutako edo garatzeko bidean diren herrialdeekiko “bidezko merkataritzaren” betekizunei egokitzea, Europako Parlamentuak Bidezko merkataritzari eta garapenari buruz emandako Ebazpenak aurreikusten duen moduan (2005/22445 (INI))...

Beraz, gizarte-irizpideak txertatzea legearen berritasun nagusietako bat zen, eta aplikaziorako bi zantzu garrantzitsu adierazten ziren; legeak babestu egiten baititu kontratua exekutatzeke baldintza bereziak ezartzea, batetik, eta eskaintzen baloraziorako irizpideak ezartzea, bestetik. Hitzaurrean dio horrela, baina asmoen adierazpen hori garatu egiten da Sektore publikoko kontratuen Legearen artikuluetan eta indarreko 3/2011 Legegingintzako Errege Dekretuan, azaroaren 14koan, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzen duenean.

Era berean, «EBko legediak ez du uzten gizarte-klausulak txertatzen» edo gizarte-klausulek «lehia askearen printzipioaren aurkakoak dira» moduko argudioei aurre egiteko, Europako Batzordearen Enplegu, Gizarte Arazo eta Aukera Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiaren argitalpen hau aipatuko dugu: *Adquisiciones Sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas* (hau da, *Erosketa sozialak: kontratazio publikoetan gizarte-alderdiak kontuan hartzeko gida*). Txosten hori gidatzat erabil daiteke eta SEC/2010/1258/FIN agiria abiapuntutzat hartuta egin da. Estatu kide guztiek eta zenbait adituk hartu dute parte, erakunde publikoek gizarte-gaiak kontratu publikoetan txertatzeko zer aukera dituzten argitzeko. Gida horretan sortutakoak dira, hain zuzen, jarraian adierazitako terminoa eta definizioa:

Gizartearekiko jokaera arduratsu duten kontratazio publikoak:



Gizartearekiko jokaera arduratsua duten kontratazio publikoak dira gizarte-alderdi hauetako bat edo batzuk kontuan hartuta egindako kontratazio-eragiketak: enplegu-aukerak, lan duina, gizarte- eta lan-eskubideak betetzea (degaitasunik duten pertsonenak barne), aukera-berdintasuna, denontzako irisgarritasunerako diseinua, iraunkortasun-irizpideak kontuan hartzea (merkataritza etikoko gaiak barne) eta enpresen gizarte-erantzukizunaren borondatezko betetze-maila zabala. Aldi berean, Europar Batasuneko Itunean eta kontratazio-zuzentarauetan adierazitako printzipioak bete beharko dira. Gizartearekiko jokaera arduratsua duten kontratazio publikoak oso tresna eraginkorra izan daitezke garapen iraunkorrean aurrera egiteko eta EBren (eta estatu kideen) gizarte-helburuak lortzeko.

Bestalde, «Gizartearekiko jokaera arduratsua duten kontratazio publikoen helburu dira eredia ezartzea eta merkatuan eragitea» adierazten da gidan, eta kontratazio horren abantailak zehazten dira:

- 2.1. Gizarte- eta lan-legeak betetzen laguntzea, lege horiekin lotutako herrialdeko eta nazioarteko politiken konpromisoak eta programak barne.
- 2.2. Gizarte-kontzientzia duten merkatuak suspertzea.
- 2.3. Gizarte-gaiekiko sentiberatasunezko gobernantza-trebetasunak frogatzea.
- 2.4. Integrazioa sustatzea; esaterako, degaitasunik duten pertsonen, enpresa txikien, emakumeen edo gutxiengoen integrazioa.
- 2.5. Gastu publikoa eraginkorragoa izango dela bermatzea.

Eusko Legebiltzarrak, berriz, 2007ko ekainaren 8an egindako osoko bilkuran, legez besteko proposamen bat onetsi zuen, kontratazio-prozeduretan klausula sozialak sartzeari buruzkoa (107 zenbakiko EHAA, 2007ko ekainaren 15ekoan). Honela zioen proposamenaren 3. puntua:

3. Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio Ondare eta Kontratazio Zuzendari-tzan batzorde teknikoa eratu dezala, enpleguak, gizarte auzietako, kontratazio eta ogasuneko zerbitzu juridikoak osatua. Bere zeregina Jaurlaritzak egingo dituen kontra-tuen esleipenean eta burutzapenean klausula sozialak sartzea 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. Eta baita beste politika publiko batzuekin bat egiteko aukera aztertzea, hala nola ingurugiro-politika, segurtasuna eta lan-osasunari buruzkoa, gizo-nezko eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa, horietan guztietan ere kontratazio publikoaren bidez eragin baitaiteke;..... Horretarako, batzorde teknikoa sektore horietan eskudun diren Administrazio-zerbitzuen parte hartzera irekiko da.

Eusko Jaurlaritzak Legebiltzarrak proposatutako eskaera onartu eta aipatutako ba-tzorde teknikoa eratu zuen, eta proposamena onesteko ebazpena eman zen; hain zuzen, 6/2008 Ebazpena, ekainaren 2koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako erabakia argitara-tzeko dena. Gaia: *Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne har-tzea.*

Erabakiaren bidez, kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea gauzatzen da, eta kapitulu honetan aipatuko ditugun zenbait prozedura-sistema proposatzen dira: kontrata-tzeko debekuak, kaudimen teknikoa, kontratuaren xedea, esleipenerako irizpideak edo exekuzio-baldintzak.

Argi dago kontratazio publikoa eta gizarte-politikak bateragarriak direla, baina are gehiago, beharrezko sinergiak ezartzea betebeharra dela uste dugu, interes publikoaren mese-derako. Honela jasotzen da hori Aragoiko Gobernuaren Administrazio Kontrataziorako Aholku Batzordearen 17/2008Txostenean, uztailaren 21ekoan:

Ez da kontratazio publikoa berez xedetzat hartu behar, botere publikoen esku dagoen ahalmen edo tresna juridikoa dela pentsatu behar baita, botere horien hel-buruak edo politika publikoak benetan bete daitezela. Horrek esan nahi du kontratu publikoak ez direla soilik Estatuak lehengaiak edo zerbitzuak baldintza onenetan eskuratzeko bitarteko bat; izan ere, gaur egun, kontratazio publikoaren bitartez, botere publikoek herrialdeko ekonomia-, gizarte- eta politika-bizitzan esku hartzen dute.

Kontratu publikoetan genero-irizpideak txertatzeak ematen dituen aukeren aurrerakin gisa, hona hemen azalpen-taula hau:

	ARAUDIA²¹	OHARRAK
KONTRATUAREN XEDEA	60.1. art., SPKLTB 14. xedapen gehigarria, 3/2007 Lege Organikoa Eusko Jaurlaritzaren erabakia (VI.1)	Legezkoa, eta gomendagarria, genero-ikuspegia duten esleipenerako irizpideak txertatu nahi izanez gero.
KONTRATATZEKO DEBEKUA	62.-64. eta 76.-79. art., SPKLTB 20.2. art., 4/2005 Legea. Eusko Jaurlaritzaren erabakia (VI.4)	Legezkoa, baina ez-operatiboa.
KAUDIMEN TEKNIKOA	150. art., SPKLTB Konstituzioaren 1. art. eta 2004/EE Zuzentarauaren 46. art. Eusko Jaurlaritzaren Erabakia (VII.1.3.) 20.2. art., 4/2005 Legea	Legezkoa, eta egokia, aukera-berdintasunaren alorreko esperientzia eta ezagutzak beharrezkoak direnean kontratua behar bezala exekutatzeko.
ESLEIPENERAKO IRIZPIDEAK	4. xedapen gehigarria, SPKLTB 34. artikulua, 3/2007 Lege Organikoa	Legezkoak, baldin eta idazketa eta edukiak mugatzen badira kontratuaren exekuzioarekin lotutako gaietara edo kontratua exekutatuko duen plantillara.
LEHENTASUN-IRIZPIDEA	D.A. 4 ^a TRLCSP Art. 34 LO 3/2007	Legezkoa, baina ez-operatiboa.
EXEKUZIO-BALDINTZAK	118. art., SPKLTB 24. art., 2004/EE Zuzentaru 20.2. art., 4/2005 Legea 33. eta 34. art., 3/2007 Lege Organikoa Eusko Jaurlaritzaren erabakia (IX.3)	Legezkoak, eta oso gomendagarriak, emaitzak bermatzen baitituzte.

KONTRATU PUBLIKOEN LIZITAZIO-PROZEDURA

• 1. PRESTATZE-FASEA

- Espedientearen tramitazioaren hasierako onarpena.
- Kontratuaren xedea zehaztea: zer kontratatu behar den.

21 SPKLTB: 3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koaren, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzekoa, /2007 Lege Organikoa: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.

– Kontu-hartzailtzako organoaren aurretiko fiskalizazioa eta aurrekontu-kreditua egiaztatzea.

– Kontratazio-mahaia edo -organoa izendatzea.

• **2. ADMINISTRAZIO-PLEGUA IDAZTEA.**

– Obra-proiektua idaztea, hala badagokio.

– Kontratatzeko debekuak.

– Kaudimen teknikoko eta finantza-kaudimeneko baldintzak.

– Esleitzeko prozedura eta sistema aukeratzea.

– Aurrekontua eta exekuzio-epea zehaztea.

– Esleipenerako irizpideak aukeratzea.

– Eskubideak eta betebeharrak zehaztea.

– Xedapen teknikoak adieraztea.

– Exekuzio-baldintzak adieraztea.

– Baldintzak ez betetzea: penalizazioak eta kontratua suntsitzeko kausak.

– Espedientea onartzea.

– Argitalpen ofiziala egitea, prentsan argitaratzea edo lizitatzailleak gonbidatzea.

• **3. ESLEITZE-FASEA.**

– Lizitatzailleek eskaintzak idaztea eta aurkeztea. Behin-behineko fidantza ematea.

– Eskaintzak ekitaldi publikoan irekitzea.

– Lizitatzailleen gaitasun teknikoa ebaluatzea eta lizitatzailleak onartzea.

– Eskaintza teknikoak ebaluatzea.

– Eskaintza ekonomikoa ebaluatzea.

– Kontratazio-mahaia edo -organoak esleitze-proposamena egitea.

– Dagokion organoak behin betiko esleipena ematea.

– Aldizkari ofizialean argitaratzea, hala badagokio.

• **4. EXEKUZIO-FASEA.**

– Kontratua formalizatzea. Behin betiko bermea ezartzea.

– Administrazio-klausuletan eta xedapen teknikoetan ezarritako betebeharrak bete-tzea.

– Ordainketa eta, hala badagokio, prezioak berrikustea.

– Zehapen-espedientea eta/edo kontratua suntsitzea, baldintzak bete ez badira.

– Zuzendaritza eta ikuskaritza.

– Ziurtagiriak edo txostenak. Justifikazioko memoria. Obrak onartzea.

– Kontratua amaitzea. Fidantza berreskuratzea.

2. KONTRATUAREN XEDEA

LEGE-ESPARRUA

3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren, azaroaren 14koaren, sektore publikoko kontratuen Legearen testuategina onartzekoaren, 86.1. artikuluan, hau adierazten da: «Sektore publikoko kontratuen objektuak zehatza izan behar du». Arau bereko 25.1. artikuluan, berriz, hau xedatzen da: «Sektore publikoko kontratuetan, edozein itun, klausula eta baldintza sartu ahal izango da, baldin eta interes publikoaren kontra, antolamendu juridikoaren kontra, eta administrazio onaren printzipioen kontra ez badoa».

Era berean, Sektore publikoko kontratuen Legearen testuateginaren 22.1. artikulua honela dio: «Sektore publikoko ente, organismo eta erakundeek beren helburu instituzionalak betetzeko eta gauzatzeko behar diren kontratuak egingo dituzte, ez besterik. Horretarako, zehatz-mehatz zehaztu behar dira egitekoa den kontratuaren bidez bete nahi diren premien izaera eta hedadura, bai eta kontratuaren objektua eta edukia premia horiei erantzuteko egokiak diren edo ez ere».

Euskal Autonomia Erkidegoko Jaurlaritzaren Kontseiluak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruz hartutako Erabakian, nahitaez betetzekoan, honako hau adierazten da:

III.2.– KONTRATUAREN HELBURUA ZEHAZTEAN GENERO IKUSPEGIA SARTZEA.

1.– Genero-ikuspegia kontratuaren helburuaren ezaugarri teknikoa denean, berariaz helburua zehaztean barne hartuko da, adibidez, «Kontratuaren helburua da genero-ikuspegia duen herri barruko mugikortasun- plan baten diseinua kontratatzea».

2.– Halaber, kontratuaren helburuak ahalbidetzen duenean, genero-ikuspegiari buruzko aldaerak onartuko dira helburuaren zehaztapenean.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Kontratuan, genero-ikuspegia duen xedea aukeratzen bada, kontratazio-organoak espresuki adierazten du eskuratu nahi duen produktuan, egin nahi duen obran edo eman nahi duen zerbitzuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako ezaugarriak sartu nahi dituela, horrela adierazi baitu definizioan eta/edo deskribapenean.

Gai hori ez dago lotuta, ordea, berdintasuna espresuki sustatzen duten kontratazio-publikoekin (familia-kargak dituzten emakumeentzako laguntza-zerbitzua), baizik eta, printzipioz, berdintasunarekin zerikusirik izango ez lukeen edozein lizitazioarekin (adibidez, bideak garbitzeko zerbitzua esleitzea genero-ikuspegia kontuan hartuta).

Kontratu publiko baten lizitazio-prozesuaren hasierako fase horretan, zuzenbidearen aldetik guztiz egokia da genero-ikuspegia kontratuko xedearen definizioan txertatzea, ezaugarri horren egokitasuna arrazoitzen bada eta xede hori zehaztasunez adierazten bada. Horrela, itunak egiteko askatasunaren babesean, interes publikoaren helburua betetzen

da, eta koherentea da sektore publikoen erakundeen helburuak betetzeari eta gauzatzeari dagokionean.

Bestalde, ez dago inolako oztoporik kontratu-xedea mistoa edo anitza izateko, edo xede nagusi bat eta xede osagarri bat egoteko, gizarte-ezaugarria lehentasunezkoa edo osagarria den berdin dela. Azalpen gisa, 2001/78/EE Zuzentaraua, 2001eko irailaren 13koa, aipatuko dugu. Zuzentarau horren bidez, kontratu publikoak EBko argitalpenetan argitaratzeko inprimaki normalizatuaren erabilera arautzen da (CPV nomenklatura). Inprimaki horietan, kontratuaren xedeari dagokion laukian, kontratu-xede bat baino gehiago adierazteko aukera dago.

Kontratuaren xedearen definizioan genero-ikuspegia txertatzearen garrantziari dagokionez, ohar bat egin behar dugu, zenbait interpretazio juridikotan zalantzan jartzen dute eta gizarte-izaerako esleitze-irizpide horien aplikazioaren legezkotasuna, irizpide horiek kontratuaren xedeari lotuta egon behar baitute, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 150. artikulua xedatutakoari jarraiki. Horrenbestez, horrelako eragozpenak agertuko balira, gomendatzen da oso kontuan hartzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kontratuaren xedearen bertan adieraztea komeni dela; esaterako, «Etxeko laguntza-zerbitzua, genero-ikuspegia kontuan hartuta» edo «Prestakuntza-moduluen kontratazioa, bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak txertatuta».

JARDUNBIDE ONAK

2010eko martxoaren 19an, Kataluniako Generalitateko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak **Kontratuaren gizarte-ikuspegiko klausulak txertatzeko gida** argitaratu zuen. Balio handiko dokumentua da; izan ere, balio juridiko osoko irizpena da, eta Generalitateko administrazio-kontratazioaren legezkotasuna zaintzeaz arduratzen den organoak onartu zuen aho batez. Horrez gain, gida-formatua duenez, bertan adierazitako proposamenak hedatzea eta aplikatzea errazten du. Genero-ikuspegia duen kontratu-xedeari dagokionez, honako hau esaten du:

I. OKUPAZIOA SUSTATZEKO EKINTZA PUBLIKOEKIN EDO GENERO-EKINTZA POSITIBOEKIN ZUZENEAN LOTUTAKO XEDEA KONTRATUETAN ZEHAZKI SARTZEKO KLAUSULAK.

A. Kontratuaren xedearen definizioan sar daitezkeen klausulak:

«Kontratuaren xedea genero-ikuspegia duen xxxx da».

Europako Batzordeko Interpretaziorako Jarraibidea, kontratu publikoen alorreko EBko legediari eta kontratu horietan gizarte-alderdiak txertatzeko aukerari buruzkoa (2001eko urriaren 15a, 566 azkena) agiriaren lehen atalean, alderdi hori jorratzen da:

1.1. Kontratuaren xedearen definizioa.

Kontratu publikoetan gizarte-alderdiak txertatzeko lehen aukera dagozkion zuzentarauak aplikatzearen aurretiko fasean izaten da; hau da, kontratuaren xedea hautatzeko unean, edo modu errazagoan esanda, «zer eraiki edo erosi nahi dut administrazio publiko gisa?» galdera egitean. Fase horretan, botere esleitzzaileek

aukera ona dute gizarte-alderdiak kontuan hartzeko eta beraien gizarte-helburuekin bat datorren produktua edo zerbitzua aukeratzeko.

Europako Batzordeko Enplegu, Gizarte-gai eta Aukera-berdintasun Zuzendaritza Nagusiaren **«Erosketa sozialak. Kontratazio publikoetan gizarte-alderdiak kontuan hartzeko gida»** argitalpenean, gizarte-ezaugarriak adierazten dituen kontratu-xedea ere aztertzen da:

2. Xedea definitzea.

Erakunde esleitzailleak bere premiak ebaluatu ondoren, errazago zehatz dezake kontratuaren xedea. Kontratuaren «xedea» erakunde esleitzailleak eskuratu nahi duen produktua, zerbitzua edo lana da. Kontratu baten xedea definitzerakoan, erakunde esleitzailleak askatasun zabala dute zer eskuratu nahi duten hautatzeko, gizarte-irizpideak betetzen dituzten ondasun eta zerbitzuak barne, baldin eta gizarte-irizpide horiek benetan lotuta badaude eskuratuko diren hornidura, zerbitzu edo lanekin (kontratuaren xede direnak).

Printzipioz, erakunde esleitzailleak askatasuna du kontratuaren xedea definitzeko, bere premiak asetzeko moduan. Kontratazio publikoei buruzko legedian, batez ere, erakundeek nola erosten duten arautzen da, zer erosten duten baino gehiago. Horregatik, contratazioari buruzko zuzentarau bat berak ere ez dio mugarik jartzen kontratuen xedeari.

Halaber, **Gasteizko Udalaren contratazioan gizarte-baldintzak sartzeko jarraibidean** –2010eko uztailaren 18an onartu zuen Gobernu Batzordeak–, kontratuaren xedea espezifikazio teknikoan bidez zehaztea xedatzen da:

PRESKRIPZIOTEKNIKOAK

3. Kontratuek prestakuntza-jarduerak bere baitan hartzen badituzte, jarduera horien diseinuan, hedapenean eta exekuzioan genero-ikuspegia sartu behar da.

Genero-ikuspegia bere baitan hartzen dute, besteak beste, ekintza hauek:

- Emakumeen eta gizonen premien diagnostiko desberdina.*
- Bi sexuek ordezkaritza orekatua izateko neurriak hartzea.*
- Emakumearen parte-hartzea lortzeko neurriak hartzea, gutxi ordezkaturik dauden sektoreetan.*
- Lana familia-bizitzarekin bateragarri egitea errazteko neurriak hartzea.*

Hona hemen kontratuaren xedean genero-ikuspegia sartu duten zenbait administrazio-klausula:

BIZKAIKO FORU ALDUNDIA.

BIZKAIKO HEZKUNTZA ZENTROETAN KULTURA EKINTZAILEA SUSTATZEKO "EGIN ETA EKIN" PROGRAMA EGIKARITZEKO ZERBITZUAREN KONTRATAZIOA

*13) Tratamiento de forma transversal de la perspectiva de género
en la metodología y materiales ofertados.*

KORDOBAKO UNIBERTSITATEA

HORNIDUREN KONTRATAZIOA PROZEDURA IREKIAREN BIDEZ

Por tanto, este servicio se ejecutará con métodos, prácticas y productos respetuosos con estos principios constitucionales así como con los establecidos en la Declaración de 19 de diciembre de 2008 de la Universidad de Córdoba, por la que se compromete al desarrollo de una política de compra pública ética e incluirá, entre otros, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la calidad y estabilidad en el empleo y la correcta gestión medioambiental, favoreciendo la participación e inclusión en el mercado de empresas ejemplares que fomenten el desarrollo humano y social.

EUSKO JAURLARITZA

"MUGIKORTASUNAREN ETA GARRAIO-ESKARIAREN GAINEKO AZTERLANA 2011" AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA TEKNIKOA.

Reseñamos que para la realización de este trabajo debe tenerse en cuenta el articulado de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y las directrices de actuación del V Plan de Igualdad en la CAE 2010-2013. En particular, subrayamos que el articulado de la Ley insta a la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas (artículo 16) y al uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que se produzcan.

GAZTELA ETA LEONGO JUNTA

ACUERDO 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

2. Descripción del objeto del contrato y de las especificaciones técnicas.

Los órganos de contratación, en el momento de definir el objeto del contrato, y siempre que su naturaleza lo permita, incluirán de forma expresa el valor social de las obras, los productos o los servicios que necesiten contratar, tales como: el fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, la inserción laboral de personas con discapacidad, el fomento de la estabilidad en el empleo, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el impulso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.

Castellóko Udalak adibide on bat ematen digu, baldintza-orrian bertan zehazten baititu «Escola de Matí i de Vesprada, curso 2012-2013» izeneko zerbitzurako prestazioaren pre-miak:

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE REGULA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO “ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA, CURSO 2012-2013”.

1ª.OBJETO DEL CONTRATO.

El presente pliego tiene por objeto regular la contratación, mediante procedimiento abierto, de la prestación del servicio denominado “Escola de Matí i de Vesprada, curso 2012-2013”, con la incorporación de criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3ª.- NECESIDADES ADMINISTRATIVAS A SATISFACER MEDIANTE EL CONTRATO Y LOS FACTORES DE TODO ORDEN A TENER EN CUENTA.

Las necesidades que se pretenden satisfacer con la presente contratación son las siguientes:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, atendiendo a niños/as en horarios adecuados a jornadas laborales, no coincidente con los horarios escolares habituales (de 7:30 a 9:00 horas y de 17:00 a 18:30 horas).
- Favorecer la incorporación de las mujeres y hombres al mundo laboral en condiciones de igualdad, en especial la de mujeres víctimas de violencia de género.

Eta genero-ikuspegia jorratu ordez, gizarteratzearen eta laneratzearen ikuspegiak badira ere, are adierazgarriagoak dira gizarte-irizpideak kontratuaren xedean bertan txertatzeari buruzko bi adibide hauek, lizitazioaren izenburuan bertan eta iragarkian adierazten baitira:

ARETXABALETAKO UDAL ERAIKUNTZAK GARBITZEKO ZERBITZUA EMATEKO ETA LAN MERKATUAN SARTZEKO ARAZOAK DITUZTEN KOLEKTIBOAK GIZARTERATZEKO LEHIAKETA IREKIAN AGINDU BEHAR DUTEN KLAUSULA EKONOMIKO ADMINISTRATIBOEN PLEGUA.

TXERTATZE ETA TOKIKO GARAPENeko	PROIEKTUA	KUDEATZEko
ADMINISTRazio KONTRATAzio BEREZIA	ARAUPETUKo	DUTEN BALDINTZA
ADMINISTRATIBOEI BURUZKo PLEGUA,	LAN-MERKATUAN	SARTZEko
ZAILTASUNAK DITUZTEN PERTSONEK	OSTALARITZA-PRESTAKUNTZAN	ETA
UMEENTZAKo GUNEAN LAN EGITEKo,	GETXo KIROLAK-FADURA	LOKALETAN
ZERBITZU HORIEK USTIATZEko		

KLAUSULA-EREDUA

KONTRATUAREN XEDEA

Genero-ikuspegia txertatzea prestazioaren helburuaren eta edukiaren parte dela kontuan hartuta, kontratuaren xedearen definizioan zehazki sartu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko aipamena, eta printzipio hori bete egin beharko da kontratuaren exekuzioan .

Kontratuaren xedearen deskribapenean genero-ikuspegia adieraztea xedatuta dago Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren Erabakiaren III.2. atalean, eta bat dator 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren (sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzekoa) 25.1. eta 86.1. artikuluetan xedatutakoarekin.

3. KONTRATATZEKO DEBEKUA

LEGE-ESPARRUA

- **3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koa, sektore publikoko kontratuen Legearen testuategina onartzen duena:**

60. artikulua. Kontratatzeko debekua.

1. Ondorengo egoeretako batean dauden pertsonak ezingo dute sektore publikoarekin kontratatu:

c) Zehapen irmo bat jaso dutenek, merkatuko diziplina-arloan, arlo profesionalean, edo pertsona desgaitasunen bat duten pertsonen laneratze eta aukera berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloan arau-hauste larria egiteagatik; edo gizarte-arloan arau-hauste oso larria egiteagatik –lan-arriskuak prebenitzeko arloko arau-haustek barne-, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testuateginean xedatutakoaren arabera (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen), baita aipatutako testuko 22.2 artikuluan aurreikusitako arau-hauste larriagatik ere; edo ingurumen-arloko arau-hauste oso larriagatik...

- **Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako.** Hamalagarren xedapen gehigarriaren bidez, Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko legea aldatu zen (60.1.c-n adierazia).

Hamalagarren xedapen gehigarria. Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen aldarazpenak.

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da abzutuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege-dekretua, lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen testuategina onestekoa:

Bat. 13. artikuluari 7. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«13. Langileen Estatutuak edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak berdintasun-planen inguruan zein betebeharrak ezarri eta betebeharrak ez gauzatzea.»

Bi. 8. artikuluko 12 eta 13bis paragrafoak aldarazi dira, eta artikuluko horri 17. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«12. Enpresak alde bakarrez hartutako erabakiak, halakoek zuzeneko zein zeharkako bereizkeriak eragiten badituzte, adinaren zein desgaitasunaren ondorioz mesedegarri ez direnak, edo mesedegarri zein kaltegarri direnak, ordainsariei, lanaldiei, prestakuntzari, aurrerakuntzari eta laneko gainerako baldintzei begira, sexuagatik, jatorriarengatik, arraza- edo etnia-jatorria barne, egoera zibilarengatik, gizarte-egoerarengatik, erlijioarengatik zein sinesmenengatik, ideia politikoengatik, sexu-joerarengatik.....».

«13bis. Arraza, etnia, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin zein sexu-joeran oinarritutako jazarpena, eta sexuan oinarritutako jazarpena, halakoak enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmenen esparruan gauzatzen direnean, jazarpen horien subjektu

aktiboa edozein dela, betiere, enpresaburuak horren berri izan eta jazarpena eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu».

«17. Berdintasun-plana ez egitea edo ez aplikatzea, edo ezarritakoa hautsiz aplikatzea, plan hori gauzatzeko betebeharra lege honen 46bis artikuluan ezarritakoa oinarritzen denean».

- **Jaurlaritzaren Kontseiluak** 2008ko apirilaren 29an onetsi zuen **Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak bame hartzeari buruzko Erabakia**, eta hau xedatzen da bertan:

VI.1.– GIZARTEKO EDO INGURUMENEO ARRAZOIAK DIRELA-ETA, KONTRATAZIO- DEBEKUETAN SARTZEN DIRENAK KANPO UZTEA.

Kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dira legeak kontratazioan ezarritako debekuetan sartzen diren pertsona eta enpresak. Horien artean sartuko lirateke langileen eskubideen aurkako delituak egin dituztenak, ingurumenaren alorreko delituak egin dituztenak, laneratzearen eta aukera berdintasunaren eta ezgaitasunen bat duten pertsonen diskriminazio ezaren alorrean arau-hauste larria egiteagatik epai irmoa dutenak, edo gizartearen alorrean arau-hauste oso larria egin dutenak. Azken horren barruan sartzen dira laneko arriskuen prebentzioan egindako arau-hausteak, ingurumenaren alorrekoak edo emakume eta gizonen berdintasunerakoak.

VI.2.– KONTRATATZEKO DEBEKUAK EGOTEA, LANEKO ETA GIZARTEKO BETEBEHARRAK URRATZEAREKIN ZERIKUSIA IZATEAGATIK.

Kontratazio-organismoek zuzenean aztertuko dute laneko betebeharrekin eta gizarte-koekin zerikusia duten kontratatze debekuak badauden edo ez, kontratuen legediak horixe zehazten duen kasuetan. Kontratuen legedian adierazitakoarekin bat etorritik eta debekuen berri izateko aldeztu aurretik aitorpena behar den kasuetan, kontratazio-organismoek eta, orokorrean, gertaeraren berri duen edozein administrazio-organok horren berri emango dio organo eskudunari, hark, hala badagokio, aitorpen hori jaso dezan.

VI.3.– LANEKO ETA GIZARTEKO BETEBEHARRAK BETETZEN DIRELA EGIAZTATZEA.

1.– Lanaren alorrean eskudun den Sailak beharrezko baliabideak jarriko ditu kontratazio publikoarekin lotura duten enpresek laneko eta gizarte-ko betebeharrak betetzen dituztela egiaztatze-ko, batez ere ezgaitasunen bat duten pertsonak kontratatzearen, laneko arriskuen prebentzioaren eta lanpostu finkoen portzentajea mantentzearen gaitan.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Transkribatu dugun legeditik, egiaztatzen dugu 3/2007 Lege Organikoak kontratatze debeku berriak ezarri zituela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aurkakoak ziren zenbait kasutarako.

- Langileen Estatutuan edo legez aplikatzeko hitzarmen kolektiboan jasotako berdintasun-planei buruzko betebeharrak ez betetzeagatik.
- Enpresaren erabaki edo akordioengatik –zuzenean nahiz zeharka hartutakoak–, sexu-arrazoiak direla-eta diskriminatzaileak badira ordainsariei, lanaldiari, prestakuntzari edo laneko mailaz igotzeari dagokionean.
- Laneko sexu-jazarpenagatik, edo hura eragozteko hartu beharreko neurriak ez hartzeagatik.
- Berdintasun-plana ez egiteagatik, ez betetzeagatik edo ez aplikatzeagatik, horrelako betebeharrak izanez gero.

Enpresa baterako, kontratatze debekua ondorio larriak eragiten ditu, lizitazio publikoetan parte hartzea eragozten baitu; erabat geratuko da lizitazio horietatik kanpo. Debekua aplikatzeak badu zentzua: berdintasunaren alorreko legedia betetzen ez duen enpresak adjudikazioa lortuko balu, hori Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren lehen artikuluan aldarrikatutako printzipioak (lehiakideen arteko diskriminaziorik eza, tratu-berdintasuna eta lehia askearen babesa) urratzea izango litzateke, eta legea urratzen duten enpresen alde egitea, legea betetzen duten enpresen alde egin beharrean. Baina, zoritxarrez, debeku hori gauzatzea oso-oso korapilatsua da.

1. Kontratazio-organoak ez du kontratatze debekua ofizioz aplikatzeko eskumena.

Izan ere, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 61.1. artikulua arabera, kasu horietan «kontratatze debekurik ote dagoen baloratzeko, debeku hori badela adierazi beharko da alde zuzenetik, dagokion prozeduraren bitartez».

2. Halaber, ez da nahikoa aipatutako kasu horietakoren bat gertatzea –diskriminaziozko erabakia edo berdintasun-plana ez aplikatzea–: **oso arau-hauste larria izan behar du, zehapen edo epai irmo jarri zaiona** (eta errekurritu gabe dagoena), eta horretarako, zehapen-espediente bat martxan jarri behar izaten da.

3. Zehapen horiek jartzeko eskumena 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren, abuztuaren 4koaren, 48. artikuluan dago araututa, eta zehapenaren zenbatekoaren arabera zehazten da nori dagokion eskumen hori: 12.500 eurora arte, probintziako eskudun agintaritzari, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak proposatuta; 62.500 eurora arte, zuzendari nagusi eskudunari; 125.000 eurora arte, Lan eta Immigrazio ministroari; eta 187.515 eurora arte, Ministroen Kontseiluari, Lan eta Immigrazio Ministerioak proposatuta.

4. Baina **arau-hauste larria eta irmoa egonda ere**, contratazio-organoak benetan aplikatzeko moduko **adierazpen zehatz bat behar da**. Horri dagokionez, hau adierazten da Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 61.3. artikuluan: «... kontratatze debekuaren iraupena eta helmene ezartzeko eskumena... paragrafo bereko c) hizkian ezarritako kasuan Ekonomia eta Ogasun ministroak izango du, eta berak emango du ebazpena, Estatuko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak proposatuta. Hala adierazitako debekuen kasuan, ezin izango da inolako contratazio-organorekin kontraturik egin».

5. Eta xelebrea badirudi ere, gerta liteke horrelako kasuetan ere debekua ezin aplikatzea, **kontratatzeko debekuek, eraginkorrak izateko**, Lizitatzailen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Ofizialean **erregistratuta edo jasota egon behar dute** (Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 61.4. art.).

Beraz, ondorioztatu behar dugu kontratatze debekuak ez duela eraginik, berdintasunaren alorreko legedia betetzen ez den kasuetarako: debekua ez da automatikoki aplikatzen eta kontratazio-organoak ez du eskumenik aipatutako kasuetan sartzen diren enpresak lizitaziotik kanpo uzteko.

4. KAUDIMEN TEKNIKOAK.

LEGE-ESPARRUA

- **3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koa, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzen duena:**

62. artikulua. Kaudimena eta gaitasuna eskatzea.

1. Sektore publikoarekin kontratuak egin ahal izateko, enpresaburuek gutxieneko baldintzak bete beharko dituzte kontratazio-organoak ezarritako kaudimen ekonomiko eta finantzarioari edo gaitasun profesional eta teknikoari dagokienez. Baldintza horren ordez, sailkatuta egotea eskatu ahal izango zaie, baldin eta, lege honetan ezarritakoaren arabera, hala egoteko betebeharra badute.

2. Enpresaburuak bete behar dituen gutxieneko kaudimen- eta gaitasun-baldintzak eta horiek egiaztatzeko behar den dokumentazioa lizitazio-iragarkian adieraziko dira, eta kontratuaren pleguan zehaztuko. Gutxieneko baldintza horiek kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute, eta proportzionalak izan beharko dira objektu horrekiko.

- **Jaurlaritzaren Kontseiluak 2008ko apirilaren 29an onetsitako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Erabakia.**

VI. ENPRESA KONTRATISTAREN AUKERAKETA ETA AHALMEN ETA GAITASUN TEKNIKOKO EDO PROFESIONALEKO ESKAKIZUNAK

VI.4.– ESPERIENTZIA, EZAGUTZAK ETA BALIABIDE TEKNIKOAK

1.– Kontratuaren xedeak berariazko gaitasunak eskatzen baditu gizartearen alorrean, emakume eta gizonen berdintasunarenean edota beste herri-politika batzuetan, administrazio-baldintza berezien agiriaren azalean betekizun gisa eskatuko da eskarmentu zehatza izatea gaitasun tekniko edo profesional bezala. Ezagutza eta baliabide teknikoak eskatuko dira hori betetzea eskatzen duten gaietan, Herri-administrazioen Kontratuen Legearen 17.etik 19.era bitarteko artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritz.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. 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 jarduketan garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Helburua da aztertzea entitate edo pertsona lizitatzailak berdintasunaren alorrean duen gaitasuna, esperientzia eta/edo ibilbidea kaudimen teknikorako irizpide izan daitekeen, lizitazio publiko batera aurkeztzen diren enpresak onartzea edo kanpo uztea erabakitzeko.

Edo, galdera gisa adierazita: Lizitazio publikoetan nork hartuko duen parte aukeratzean, hautatu al daitezke soilik aukera-berdintasunean entitate laguntzaile direnak, berdintasun alorreko jardunbide onak dituztenak edo plantilla paritarioak dituztenak? Azter dezagun urratsez urrats:

1. **Kaudimen teknikoa ezinbesteko baldintza da lizitazioan onartua izateko.** Baldintza horren helburua da enpresa esleipendunak kontratuaren exekuziorako behar den gaitasuna duela bermatzea. Beraz, gaitasunaren azterketa egiten da, eskaintzen ebaluazioa baino lehenago, eta erabakigarria da enpresa lizitazioan onartzeko edo kanpoan uzteko.
2. Argitu beharra dago **ez dela beti kaudimen teknikoa baliatzen**; izan ere, lizitazioaileei «baldintza horren orde, sailkatuta egotea eskatu ahal izango zaie, hala egoitako betebeharra badute» (Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 62.1. art.). Horrenbestez, sailkapena 350.000 eurotik gorako obra-kontratueta eta 120.000 eurotik gorako zerbitzu-kontratueta aplikatzen da (Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 65.1. art.). Salbuespen bat dago: zenbateko horietatik gorako kontratueta, sailkapena ez da nahitaezkoa izango, eta kaudimena eskatu daiteke, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren II. Eranskineko kategorია hauetarako zerbitzu-kontratueta: 6.a (Finantza-zerbitzuak, aseguru-zerbitzuak, bankuetako eta inbertsioetako zerbitzuak), 8.a (Ikerkuntza- eta garapen-zerbitzuak), 21.a (Zerbitzu juridikoak), 26.a (Aisialdi-, kultura- eta kirol-zerbitzuak) eta 27.a (Bestelako zerbitzu batzuk).
3. Horren ondorioz, gaseko berokuntza-instalazio bat kontratatzeko gestore baimenduaren titulua edo antzeko lanak egiaztatzea eskatuko bada, era berean, **kontratua-ren xedea berdintasunaren alorreko prestazio zehatz bat bada** (adibidez, baterako hezkuntzako programa baten kudeaketa), **edo prestazio orokorrako bat izanda genero-ikuspegia txertatuz egin behar bada** (adibidez, mugikortasunari buruzko azterketa bat egitea, genero-ikuspegia kontuan hartuta), **emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren alorreko prestakuntza, esperientzia edo gaitasun zehatzak eskatu ahal izango dira kontratua behar bezala exekutatzeko.**
4. **Horrela berresten da lehenago transkribatutako Eusko Jaurlaritzaren Erabakian (VI.4.) edo Europako Batzordeko Interpretaziorako Jarraibidearen, 2001eko urriaren 15ekoaren** –COM (2001) 566 azkena–, kontratu publikoen EBko legediari eta kontratu horietan gizarte-alderdiak txertatzeko aukerari buruzkoaren, 1.3.2. atalean.

Kontraturako gizarte-alorreko gaitasun zehatzak behar badira, zilegia da arlo horretako esperientzia zehatza eskatzea gaitasun-irizpide gisa, bai eta ezagutza teknikoak ere, izangaien kaudimena frogatzeko. Kontratu publikoei buruzko zuzentaraueetan xedatutakoaren arabera, enpresaren “gizarte-kaudimena” eskatu ahal izateko, enpresak lehenbizi kontratua exekutatzeko gaitasun teknikoa egiaztatu behar du, lehenago adierazitakoaren arabera.
5. Hala ere, **ez litzateke onargarria izango klausula hori kontratu guztietan sartzea, kontratuaren ezaugarriak eta edukia kontuan hartu gabe**, berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta lehia askearen oinarritzko printzipioak urratuko liratekeelako. **Aldiz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko kaudimen teknikoa**

eskatu ahal izango dugu, alor horretako esperientzia eta ezagutzak kontratua behar bezala exekutatzeke ezinbestekoak badira eta kontratuaren izaeraren, xedearen eta edukiaren arabera egokia eta arrazoizkoa bada. Adibidez:

- Aukera-berdintasunerako plan bat idazteko laguntza teknikoaren kontratazioa.
- Enpresetan lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurrien diagnostikoa eta diseinua egiteko kontratazioa.
- Genero-indarkeriaren biktimak izan diren emakumeen arretarako zentro baten kudeaketaren kontratazioa.

6. Azkenik, **kaudimen teknikoa egiaztatzeke sistema** aztertuko dugu. Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginean (76.-79. art.), egiaztatzeke zenbait modu adierazten dira, kontratu-motaren arabera: azken hiru urteetan egindako lanak; enpresak zer teknikari dituen; instalazio teknikoen deskribapena; titulazio akademikoak; kalitatea kontrolatzeaz arduratzen diren erakunde zein zerbitzu ofizialek igorritako ziurtagiriak; enpresaren urteko batez besteko langile-kopuruaren adierazpena; etab. Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 62. artikuluan, berriz, «kontratazio-organoak ezarritako» baldintzak egiaztatu behar direla adierazten da, eta hau gehitzen da: «lizitazio-iragarkian adieraziko dira, eta kontratuaren pleguan zehaztuko. Gutxieneko baldintza horiek kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute, eta proportzionalak izan beharko dira objektu horrekiko».

Kontratazio-organoak nolabaiteko askatasuna du kaudimen teknikoko baldintzak zehazteko, baina baldintza horiek ezin dute arbitrarioak eta neurriz kanpokoak izan, lehia askearen printzipioa urratu, eta kontratua behar bezala exekutatzeke (emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunarekin lotutako alderdiak barne) gaitasuna duten erakunde lizitatzailak parte hartzetik kanpo utzi. Hona hemen gomendio batzuk:

- Hau eskatu daiteke: «–Enpresak, pertsonak edo entitateak– egiaztatutako esperientzia eta ibilbidea izatea emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean».
- Hau exijitu daiteke: «Talde teknikoak titulazioa, prestakuntza eta gaitasuna izatea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean».
- Ezin da exijitu, kaudimena egiaztatzeke irizpide bakartzat, «aukera-berdintasunaren entitate laguntzaile» izatea, ez bada adierazten, aldi berean, nola egiaztatu daitekeen baldintza hori betetzen dela.
- Ezin da exijitu enpresa lizitatzailak alde aurretik plantilla paritarioa izatea, gerta liteke-eta berdintasunaren alorrean prestakuntza bera duten gizonak egotea, eta baldintza horrek lehia askearen printzipioa urratuko luke.
- Ezin da exijitu enpresaren edo entitatearen xede sozialean, eskrituran edo estatutuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egiteko helburua izan behar duela, horrek ez baitu kaudimen teknikoa bermatzen, eta diskriminazioa izango litzateke adierazpen zehatz hori egin gabe ere berdintasunaren alorrean gaitasuna duten beste enpresa edo erakunde batzuekiko.

JARDUNBIDE ONAK

Jarraian, hiru baldintza-orriren adibideak adieraziko ditugu. Lehenbizikoa, Madrilgo Erkidegoarena, eta bestea, Bilboko Udalarena, «Bilbo Emakumeak» tailerren programaren diseinua, programazioa, prestakuntza, betearazpena, koordinazioa eta ebaluazioa egiteko zerbitzua emateko kontratuari buruzkoa. Azkenik, gizarte-klausulak txertatzeari buruzko Gaztela eta Leongo araudia aipatuko dugu. Hiru kasuetan, kontratuaren edukia kontuan hartuta, logikoa eta exijitzeko modukoa da emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunarekin lotutako kaudimen teknikoa.

MADRILGO ERKIDEGOA

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2010, por la que se hace pública convocatoria para la licitación del contrato de servicios denominado “Asesoría de empresas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el año 2011, cofinanciado por el Fondo Social Europeo”.

Solvencia técnica o profesional:

- Según el artículo 67, apartado c), de la LCSP: Se presentará una relación en la que deberán figurar al menos tres trabajos análogos al presente (asesoría a empresas para la implantación en sus organizaciones de planes de igualdad), y al menos uno de los trabajos deberá incluir la impartición de formación específica en materia de igualdad dentro del ámbito empresarial. Dichos trabajos se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público o, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de certificado, mediante la declaración del empresario.
- Según el artículo 67, apartado b), de la LCSP: Entre el personal de la empresa, especialmente si va a participar en el contrato, deberá acreditarse la presente de, al menos, 10 personas que hayan recibido formación específica en igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, mediante la aportación del correspondiente certificado expedido o visado por el órgano competente.

- SOLVENCIA TÉCNICA Y/O PROFESIONAL:

- Requisitos mínimos de solvencia exigido:
 1. Experiencia en la realización de trabajos o servicios similares al objeto del contrato.
 - 2.- El equipo humano adscrito a la ejecución del contrato deberá tener la siguiente composición y experiencia :
 - Un coordinador/coordinadora con formación mínima de 180 horas (cursos, masters, etc) en materia de igualdad de mujeres y hombres, y experiencia acreditada de al menos tres años en la realización de tareas de coordinación de programas o servicios similares

GAZTELA ETA LEONGO JUNTA

ACUERDO 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

3. Capacidad y solvencia técnica o profesional.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, y no sólo porque el contrato tenga por objeto un fin social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias de política social que requieran su cumplimiento, conforme a lo establecido en los artículos 76 a 79 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

En los contratos para cuya ejecución resulte relevante una capacidad específica de las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, en general, en cualesquiera contratos en los que de las prescripciones técnicas se infiera la necesidad de tal capacidad, tales como contratos para la impartición de formación con perspectiva de género, para la realización de un diagnóstico para la implantación de medidas de conciliación en empresas o de asistencia técnica para la redacción de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se exigirá la concreta experiencia y los conocimientos y medios técnicos que requiera la ejecución tendentes, entre otros, a favorecer la aplicación de medidas de igualdad, o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como requisito mínimo de solvencia técnica o profesional que debe reunir el empresario.

KLAUSULA-EREDUA

KAUDIMENTEKNIKOA

Kontratuaren edukirako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko gaitasun espezifikoa behar direnez, kaudimen teknikoko edo profesionaleko baldintzatzat exijitzen da alor horretan esperientzia zehatza, ezagutzak eta baliabide teknikoak izatea.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko kaudimen teknika honako lizitazio hauetan soilik aplikatuko da: lizitazioan enpresa-sailkapenik izatea behar ez bada, kontratuaren xedearen arabera arrazoizkoa bada, eta kontratuaren edukiarekiko proportzionala bada.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako kaudimen teknika egiaztatze, modu hauetako bat edo batzuk erabil daitezke:

- Enpresak, pertsonak edo entitateak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean izandako esperientziaren eta egindako ibilbidearen egiaztagiria; azken hiru urteetan egin diren lan edo eman diren zerbitzuen zerrenda, kontratuaren xedearen antzeko ezaugarriak edo zenbatekoa dituztenak, zenbatekoa, data eta bezeroa adierazita.
- Talde teknikoak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean duen gaitasunaren adierazpena, kontratuaren exekuzioan zehatz-mehatz nork jardungo duen adierazita, bai eta haien titulazio, prestakuntza eta esperientzia espezifikoak generoaren alorrean.
- «Erakunde laguntzailea emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean» adierazten duen ziurtagiria, organismo publiko batek igorria, edo horrelako ezaugarria lortzeko behar diren baldintzak betetzen direla egiaztatzea, zuzenbidean onartutako beste edozein bitartekoren bidez.

Baldintza hori ezartzeko lege-oinarriak hauek dira: 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzekoaren, 62.-64. eta 76.-79. artikulua; 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20.2 artikulua; eta Eusko Jaurlaritzaren Erabakiaren, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpiak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzkoaren, IV.4. atala.

5. ESLEIPENERAKO IRIZPIDEAK.

LEGE-ESPARRUA

- **3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koa, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzen duena:**

150. artikulua. Eskaintzak baloratzeko irizpideak.

1. Proposamenak baloratzeko eta ekonomiaren aldetik eskaintzarik onuragarriena zein den zehazteko, kontratuaren objektuari zuzenean dagozkion irizpideak hartuko dira kontuan; esate baterako, kalitatea, prezioa, obra erabiltzeari edo zerbitzua emateari dagozkion ordainsariak berrikusteko erabiliko den formula, prestazioa gauzatzeko edo entregatzeko epea, erabiltze-kostua, ingurumen-ezaugarriak edo baldintza sozialei erantzutearekin zerikusia dutenak (baldintza sozial horiek bat etorri behar ote duten kontratuaren espezifikazioetan definitutako beharrianekin, kontratatu behar diren prestazioen erabiltzaile edo onuradun izango direnen gizarte-maila bereziki behartsuenen beharrianekin, alegia), errentagarritasuna, balio teknikoa, ezaugarri estetikoak edo funtzionalak, ordeko piezen erabilgarritasuna eta kostua, mantentze-lanak, laguntza teknikoa, saldu osteko zerbitzua edo beste antzeko zerbitzu batzuk.

- **Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren 2004/18/EE zuzentaraua, 2004ko martxoaren 31koa, obren, horniduren eta zerbitzuen kontratu publikoak esleitzeko prozeduren koordinazioari buruzkoa.**

1. kontuan hartuzkoa:

«Zuzentarau hau Justizia Auzitegiaren jurisprudentzian oinarrituta dago; hain zuzen, esleipenerako irizpideei buruzkoan, jurisprudentzia horretan argitzen baita entitate esleitzaileek zer aukera dituzten eragindako herritarren premiei aurre egiteko, ingurumen- edo gizarte-esparrua ere kanpo utzi gabe. Kontuan hartu behar da irizpide horiek kontratuaren xedearekin lotuta egon behar dutela, ez diotela erakunde esleitzaileari aukeratzeko mugarik gabeko askatasuna utzi behar, espresuki adierazi behar direla, eta 2. kontuan hartuzkoan adierazitako oinarritzko printzipioekin bat etorri behar dutela».

46. kontuan hartuzkoa:

«Tratu-berdintasuna bermatzeko, esleipenarako irizpideek aukera eman behar dute eskaintzak alderatzeko eta objektibotasunez ebaluatzeko. Baldintza horiek betetzen badira, esleipenerako zenbait irizpide ekonomikor eta kualitatibok (esaterako, ingurumen-eskakizunak betetzeari buruzkoak) aukera emango diote botere esleitzaileari eragindako publikoaren premiak asetzeko, kontratuaren espezifikazioetan adierazi bezala. Baldintza horietan, botere esleitzaileek gizarte-eskakizunak asetzeko irizpideak baliatu ahal izango dituzte; bereziki, kontratuaren xede diren obren, horniduren eta zerbitzuen onuradunetatik/erabiltzaileetatik egoera ahulenean dauden biztanleria-kategorietako pertsonenak.

- **525/2005 Presidentetzako agindua, martxoaren 7koa, Ministro Kontseiluaren erabakia jakinaraztekoa. Erabaki horretan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak hartu ziren.**

1. Enplegua

1.2. Administrazioarekiko kontrataziorako baldintza-orrietan, parte hartzen duten enpresek emakumeak kontratatzea errazteko klausulak sartzea erabaki da.

- **Eusko Jaurlaritzaren Kontseiluak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Erabakia:**

VII. ESLEIPENERAKO IRIZPIDEAK. VII. 1.– GIZARTE-IZAERAKOAK

3.– Aurkezten den eskaintzan genero-ikuspegia sartzea esleipenerako irizpide gisa baloratuko da, kasuan kasuko prestazioaren izaera eta ezaugarriak ikusita sartzeko horrek eskaintzak jasotako alderatutako abantailak areagotzea esan nahi badu kontratuaren xedea hobeki betetzeko emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunari dagokionez. Betiere, kontuan izango da baloratu beharreko alderdiak bete behar teknikoen agirian zehazturik ez egotea prestazioaren derrigorrezko ezaugarri gisa. Zentzu horretan, hurrengoak bezalako alderdiak baloratu ahalko dira: azterlan eta estatistiken emaitzak eta ondorioak sexuen arabera xehatzea; aurkeztutako eskaintzan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusi diren ekin-tzen edukia argitu eta horiek zehaztea; zerbitzu baten edo ondasun baten ezaugarri teknikoak eratzeko emakumeen gizarte-, psikologia- edo fisiologia-berezitasu-nei arreta ematea bezalako alderdiak edo administrazio-baldintza berezien agirian zehazturiko eta behar bezala argitutako antzeko beste irizpide objektibo batzuk.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa:**

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 dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Esleipenerako irizpideek aukera ematen dute entitate edo enpresa lizitatzailleen proposamenak ebaluatzeko. Hori dela-eta, gai hau aztertuko dugu: ea legezkoa den emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egiten duten politikek edo jarduerak aurkeztu diren eskaintzak alderatzeko baremoaren parte izatea, esleipena nori emango zaion erabakitzekoan.

Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 150. artikuluan, hitzez hitz jasotzen da Sektore publikoko kontratuen Legearen 134. artikulua edukia, eta beste "gizarte"-berrikuntza bat gehitzen du kontratu publikoei buruzko legedian. Hain zuzen,

gizarte-eskakizunak asetzearekin lotutako esleipenerako irizpideak kontuan hartzeko aukera onartzen du.

Baina ezin dugu ahaztu proposamenen ebaluazio-fasean gizarte-irizpideak sartzek no-labaiteko eztabaida sortzen duela oraindik ere. Izan ere, zenbait interpretazio edo iritzi doktrinalek honako hauek defendatzen jarraitzen dute: kontratu publikoei buruzko EBko legediak ez dituela gizarte-irizpideak onartzen proposamenen balorazioa egiterakoan; kontratu publikoei buruzko EBko zuzentarauen aurkakoak direla; edo berdintasunaren eta lehia askearen printzipioak urratzen dituztela.

Gida honi erantsitako materialetan, gai horri buruzko txosten juridiko sakona eta zabala dago. Nolanahi ere, gaiaren garrantzia kontuan hartuta, argudiaketaren zati bat azalduko dugu hemen:

- 2004/18/EE Zuzentaraua, kontratu publikoei buruzkoa, ez dago esleipenerako irizpide sozialak sartzearen aurka. Aldiz, honako hau dio: *«Zuzentarau hau Justizia Auzitegiaren jurisprudentzian oinarrituta dago; hain zuzen, esleipenerako irizpideei buruzkoan, jurisprudentzia horretan argitzen baita entitate esleitzaileek zer aukera dituzten eragindako herritarren premiei aurre egiteko, ingurumen- edo gizarte-esparrua ere kanpo utzi gabe...»*. Eta hau gehitzen du: *«...esleipenerako irizpideek aukera eman behar dute eskaintzak alderatzeko... botere esleitzaileek gizarte-eskakizunak asetzeko irizpideak baliatu ahal izango dituzte; batez ere, egoera bereziki ahulean dauden biztanleria-kategoriak asetzeko premiak –kontratuaren espezifikazioetan zehaztuak–...»*.
- Europar Batasuneko Justizia Auzitegi Nagusiari buruzko aipamenak badu zentzua, EBko jurisprudentziak, zenbait sententzia esanguratsuren bidez, nola-baiteko legedia arina (*soft law*) eratu baitzuen. Jurisprudentzia hori legeetara eraman da eta esleipenerako irizpide sozialen baliozkotasuna berresten du. Hona hemen sententzia horietako batzuk: Gebroeders Beentjes BV sententzia, 1988ko irailaren 20koa (31/87 auzia); Nord-Pas-de-Calais sententzia (C-225/98 auzia); Concordia Bus sententzia, 2000ko irailaren 26koa (C-513/99 auzia); edo EVN Wienstrom sententzia, 2003ko abenduaren 4koa (C-448/01 auzia).
- Azkenik, esleipenerako irizpide sozialen eta EBko legediaren arteko ustezko bateraezintasuna luzaroan errepikatutako inertzia baten parte dela azpimarratzeko –justifikaziorik gabeko inertzia zihurgabea, gainera–, merezi du kontratazio publikoari buruzko Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren zuzentarau-proposamena aipatzeak –COM(2011) 896 azkena, 2011ko abenduaren 20an onetsi zen, eta egungo 2004/18/EE Zuzentaraua ordeztuko du–:

(41) Bestalde, onartu behar da botere esleitzaileek, espezifikazio teknikoetan eta esleipenerako irizpideetan, aipatu ahal dituztela ekoizpen-prozesu zehatz bat, zerbitzua emateko modu jakin bat edo prozesu jakin bat, produktu edo zerbitzu baten bizitza-zikloko edozein fasetakoa, baldin eta lotura badute kontratu publikoaren xedearekin. Kontratazio publikoan gizarte-irizpideak hobeto integratzeko, halaber, erosleei baimena eman dakieke dagokion ekoizpen-prozesuan edo prestazioan parte-hartze zuzena duten pertsonen lan-baldintzekin lotutako ezaugarriak ere sartzeko, eskaintza ekonomiko onuragarrienaren es-

leipenerako irizpidean. Ezaugarri horien helburuek hauek izan behar dute, eta besterik ez: ekoizpen-prozesuan parte hartzen duten pertsonen osasuna babestea, edo kontratua exekutatzear azparratuko diren pertsonen artean, egoera txarrean dauden pertsonen edo egoera ahulean dauden taldeetako kideen gizarte-integrazioaren alde egitea, desgaitasunik duten pertsonen irisgarritasuna barne.

Laburbilduz, irmo esan dezakegu esleipenerako irizpide sozialak legezkoak direla, 2004/18/EE zuzentarauan eta Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 150. artikuluan adierazitakoa kontuan hartuta:

«Administrazioa ez dago prezio onena onartzera behartuta, baizik eta interes publikorako eskaintza mesedegarriena». Auzitegi Gorenaren sententzia, 1997ko maiatzaren 23koa.

Jakina, esleipenerako irizpideen idazketan, sozialak izan edo ez, zenbait muga errespetatu eta babes-neurri batzuk kontuan hartu behar dira; esaterako, irizpideak lotura estu-estu izatea kontratuaren exekuzioarekin. Adibidez, baloraziorako, ezin dira kontuan hartu enpresaren esperientzia edo iragana, ezta plantilla osoa edo esleitutako edo esleitzeko kontratupeko lanez bestelako lanetan jarduten duten langileak ere, horrek lehia askearen printzipioa urratuko lukeelako eta ez duelako bermatzen irizpideetan adierazitako baldintzak kontratua exekutatu duten langileei benetan aplikatuko zaizkienik.

BALIO GABEKO IRIZPIDEAK	BALIOZKO IRIZPIDEAK
Ez da kontuan hartzekoa proposamen teknikoa aurkezten den unean enpresaren plantillaren %50 emakumeak izatea. Ez da kontuan hartzekoa enpresa lizitatzailerik plantillaren %50 emakumeak izateko konpromisoa hartzea.	Kontuan hartzekoa izan daiteke enpresa lizitatzailerik konpromisoa hartzea kontratuaren exekuzioan enplegatutako dituen langileetatik %50 emakume izateko, baldin eta materialki eta funtzionalki jarduten badute prestazioaren exekuzioan.
Ez da kontuan hartzekoa enpresak, proposamen teknikoa aurkezten den unean, berdintasun-plan bat onartuta izatea eta aplikatzea.	Kontuan hartzekoa da enpresak berdintasun-plan bat aplikatzea kontratuko prestazioan jardungo duten langileen artean.
Ez da kontuan hartzekoa enpresa lizitatzailerik “Erakunde laguntzailea emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean” adierazten duen ziurtagiri ofiziala izatea.	Kontuan hartzekoa da enpresak konpromisoa hartzen badu ziurtagiria lortzeko balio zizkioten neurriak kontratuan jardungo duten langileen artean aplikatutako dituela, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortze aldera.

JARDUNBIDE ONAK

6/2006 Foru Legean, Nafarroako kontratu publikoei buruzkoan, espresuki aipatzen dira kontratua esleitzeko gizarte-irizpideak:²²

51. art. Kontratua esleitzeko irizpideak

2. Kontratua eragin duen interes publikoa zein den, kontratazio organoek hartarako irizpide egokienak erabiliko dituzte. Honela:

c) Administrazio klausulen orrietan aldez aurretik definituta, eta kontratatu beharreko prestazioen erabiltzaile edo onuradun gisa azaltzen diren populazio-maila bereziki kaltetuen beharrianak asetzea helburu, beharrian horiei erantzuten dieten irizpideak jasoko dira, hala nola zuzentzen zaizkien ezgaitasuna duten pertsonen, lan merkatuan kaltetutakoei eta enplegu-kolokatasunean daudenei edota zuzenduta daudenak gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzera, Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenak betearaztera edo pertsona ororentzako irisgarritasun eta diseinu unibertsaleko irizpideak ziurtatzera.

2010eko martxoaren 19an, Kataluniako Generalitateko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak **Kontratueta gizarte-ikuspegiko klausulak txertatzeko gida** onartu zuen, aho batez. Gida horrek irizpen-maila dauka eta honako hau dio:

I. OKUPAZIOA SUSTATZEKO EKINTZA PUBLIKOEKIN EDO GENERO-EKINTZA POSITIBOEKIN ZUZENEAN LOTUTAKO XEDEA KONTRATUETAN ZEHATZ-MEHATZ SARTZEKO KLAUSULAK.

C. Esleipenerako irizpidetzat sar daitezkeen klausulak

«Balorazio berezia jasoko dute enplegu-egonkortasuna, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, eta egoera ahulenean dauden kolektiboek gizarteratzea sustatzen duten enpresak, bai eta kontratuaren xede den prestaziorako esperientzia, egokitasun teknikoa eta baliabide propioak dituztela egiaztatzen duten enpresak ere».

Puntuazio-baremoak ezartzerakoan, faktore hauek har daitezke kontuan:

Enpresak proiektuaren exekuziorako esleitutako langileen % X, gutxienez, emakumeak izatea.

Euskal Herriko Unibertsitateak, UPV/EHUren Idazkaritzaren 2011ko martxoaren 22ko ebazpenaren bidez, **UPV/EHUren kontratazioetan gizarte, etika eta ingurumen irizpideak erabiltzeko errektorearen zirkularra** onetsi zuen. Hor, genero-ezaugarriak sartzen dira, esleipenerako irizpide gisa:

8. artikulua. Aplika daitezkeen irizpideak.

a) Gizarte arloko adjudikazio irizpideak hauen artean aukeratu behar dira:

Gehienez 20 puntu eman ahal izango dira erakunde lizitatzaileak aurkeztutako eskaintzan genero ikuspegia sartzearatik. Puntuazio hori honako atal hauetako batean edo gehiagotan banakatuko da:

22 Hain zuzen, gizarte-irizpideak sartzeko aldatu zen 51. artikulua, 1/2009 Foru Legearen, otsailaren 19koaren, bidez.

1. Emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna:

- *Gehienez 10 punturekin baloratu da erakunde lizitatzailleak kontratua gauzatzeko helburuarekin emakume gehiago kontratatzeako konpromisoa hartzea, betiere, kopuru hori gauzatze baldintza gisa ezarritakoa baino handiagoa bada eta Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren azken Inkestan dago-kion sektorerako jasotako sexuaren eta jarduera arloaren arabera batez besteko portzentajea baino bost puntu handiagoa bada, gutxienez. Gainerakoek puntuazio beherakor proportzionala jasoko dute, honako formula honen arabera: $P = EK / OEK \times 10$ (non P erakunde lizitatzailleak lortutako puntuazioa den, EK erakunde lizitatzailleak hartutako konpromisoaren arabera kontratatuko dituen emakumeen kopurua, eta OEK eskaintza onena egiten duen erakunde lizitatzailleak hartutako konpromisoaren arabera kontratatuko dituen emakumeen kopurua).*
- *Gehienez 5 puntu jasoko dituzte erakunde lizitatzailleak berdintasun plan espezi-fiko bat diseinatzeagatik eta aurkezteagatik; kontratua lortuz gero, berau gauza-tzerakoan plan hori aplikatzeko konpromisoa hartuko dute. Planak kontratua gauzatzeko enpresak martxan jarriko dituen berdintasun politikak zehazta-sunez adierazi behar ditu lana lortzeari, sailkapen profesionalari, laneko kalitateari eta egonkortasunari, lanaldiaren iraupenari eta antolamenduari eta beste alderdi batzuei dagokienez.*
- *Gehienez 10 punturekin baloratu ahal izango dira erakunde lizitatzailleak kontratua gauzatuko duten langileei aplikatuko dizkien bizitza pertsonala, lanekoa eta fami-liakoa bateratzeko neurri zehatzak; betiere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritako gutxienekoak hobetzen badituzte. Enpresa lizitatzailleak proposatutako neurri zehatzen aplikazio egutegia eta ebaluazio adierazleak barne hartzen dituen proposamen tekniko bat aurkeztu behar du. Hauek izango dira neurri horietako batzuk: adingabeei edo zaintza behar duten pertsonen arreta eskaintzeko zerbitzu txeeke edo baliabide soziokomunitarioak; lanaldi laburtzeak, eszedentziak, lizentziak eta aitatasun edo amatasun baimenak hobetzea; zerbitzuak eta ordutegiak bateratze beharren ara-bera malgutzea, egokitzea edo berriro esleitzea; eta antzeko beste neurri batzuk.*

Iruñako Udalak *Eraginkortasuna udal-kontratazio publikoan (Eficiencia en la contratación pública municipal)* jarraibidea onetsi zuen, 2012ko maiatzaren 28ko Alkatetzako ebazpe-naren bidez. Jarraibide horretan, hau xedatzen da:

7.a) Kontratazioan gizarte-helburuak lortzen direla sustatzea. Esleipenerako irizpide sozialak.

2. irizpidea.- 5 puntuko balorazioa emango zaie lizitatzailleei, kontratua exekuta-tuko duen plantillari berdintasun-plana aplikatzeko konpromisoa hartzen badute, esleipena jasoz gero.

Ikusten ari garen arau, akordio eta jarraibideez gain, oso erabilgarria da ikustea nola adierazten diren klausula horiek eta baldintza-orrietan jorra daitezkeen gainerako gaiak. Ikus ditzagun adibide batzuk:

COBEÑAKO UDALA

CONVOCATORIA DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO, ATENDIENDO A LA OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA, TRAMITACIÓN URGENTE, CON VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE OBRAS DE INSTALACIÓN DE 38 UNIDADES DE SOTERRADOS PARA LA RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA

- A la empresa que oferte mayor número de contratos a tiempo completo o parcial y de duración coincidente con la ejecución de la obra, que incremente la contratación de mujeres, se le otorgarán 5 puntos.

JAÉNGO UDALA

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HAN DE REGIR EN EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADO CON PUBLICIDAD PARA LA ADJUDICACIÓN DE LAS OBRAS CONTENIDAS EN EL PROYECTO DE OBRAS DE EJECUCIÓN VIVERO DE EMPRESAS. FINANCIADA CON CARGO AL FONDO ESTATAL DE INVERSIÓN LOCAL CREADO POR EL RDL 9/2008, DE 28 DE NOVIEMBRE.

- A la empresa que oferte mayor número de nuevos contratos a tiempo completo y de duración coincidente con la ejecución de la obra o servicio, que incremente la contratación de mujeres, se puntuará con 4,20 puntos (correspondientes al 12% de este apartado).

TRILLOKO UDALA

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS QUE HAN DE REGIR EL PROCEDIMIENTO PARA LA ADJUDICACIÓN DE LA CONCESIÓN DE LA GESTIÓN DEL SERVICIO COMPLEJO TURISTICO “EL COLVILLO”

El licitador recibirá la siguiente puntuación si se compromete a contratar al menos un empleado de los siguientes colectivos desfavorecidos:

Parados de larga duración	1 punto
Jóvenes en búsqueda de primer empleo	1 punto
Madres solteras con hijos a su cargo	1 punto
Mujeres u hombres mayores de 45 años	1 punto
Empleados con algún tipo de minusvalía	1 punto

DEBAKO UDALA

DEBA
Hiriko Udala



Ayuntamiento de
DEBA

2010SCOU0021

DEBAKO UDALETXEKO ERAIKINEN GARBIKETA ZERBITZUAREN
KONTRATAZIOA.
-BALDINTZA EKONOMIKO-ADMINISTRATIBOEN PLEGUA-
PROZEDURA IREKIA

GESTION DE SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES
DE DEBA
- PLIEGO DE CONDICIONES ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS –
PROCEDIMIENTO ABIERTO

j) Por otra parte, se valorará que en el proyecto a presentar se integre la perspectiva de género y la trayectoria llevada a cabo por las personas aspirantes en el desarrollo de acciones o políticas de igualdad entre mujeres y hombres. (Por ejemplo, la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en los escritos y documentos de la empresa u asociación, que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal, que esa lleve a cabo buenas prácticas en materia de género...etc.)

INSTITUTO DE DEPORTES DE BILBAO-BILBAO KIROLAK.

PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE LIMPIEZA EN INSTALACIONES DE BILBAO KIROLAK - INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES SA.

2.5. Políticas: 5%

- 2.5.1. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que aportan a la prestación.
- 2.5.2. Políticas de contratación de colectivos en riesgo de exclusión social previstas para el contrato.
 - 2.5.2.1. Mujeres maltratadas.
 - 2.5.2.2. Otros.
- 2.5.3. Políticas con perspectiva de género para el contrato.
 - 2.5.3.1. Mandos intermedios mujeres.
 - 2.5.3.2. Puestos de dirección ocupados por mujeres.
 - 2.5.3.3. Otras.

**EUSKO JAURLARITZA. ETXEBIZITZA-POLITIKAREN EBALUAZIORAKO LAGUNTZA
TEKNIKOA.**

Expediente n.º: 26A/11

CARÁTULA del pliego de cláusulas administrativas particulares

Tipo de contrato: CONTRATO DE SERVICIOS

Procedimiento: ABIERTO

- Mejoras objetivas sobre proyecto: Ponderación: 10 *puntos*

Particularmente, se valorarán las propuestas de mejoras que se formulen en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes objeto del presente contrato.

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA. KIROLETAKO ETA KANPO EKINTZAKO
DEPARTAMENTUA. KIROL ETXEAREN KUDEAKETAREN KONTRATAZIOA.**

- Genero ikuspegia sartzea aurkeztutako proposamenean eta errekonozituta egotea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzaile gisa, 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak, 41. artikuluan aurreikusitakoari jarraituz: %5

**IRUNGO UDALA. IRASO UDAL GIZARTE ZENTROKO TABERNA/JANTOKIKO
ZERBITZUAREN KONTRATAZIOA.**

- Klausula soziala: Lan merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboak kontratatzeko konpromisoa (%33 edo handiagoko desgaitasun maila, genero indarkeriaren biktima diren emakumeak, azken urtean lan merkatuan txertatzeko babestutako prozesu batean parte hartu duten pertsonak edo 50 urtetik gorako langabetuak): 8 puntu

ARGANDA DEL REY-ko UDALA

<u>CONTRATO: SERVICIO DE EDUCACIÓN DE CALLE CON ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL DE ARGANDA DEL REY.</u>	
3.-POLITICAS DE IGUALDAD	HASTA 20 PUNTOS
Se valorará la aplicación por parte de la empresa de diferentes aspectos del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, según lo inspirado por la <i>Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres</i> , puntuándose de la siguiente forma:	
1. Por la existencia e implantación en la empresa de un <i>Plan de Igualdad</i> pactado con los representantes legales de los trabajadores:	5 puntos
2. Presencia equilibrada de hombres y mujeres	Máximo: 10 puntos
• Sobre la totalidad de la plantilla de la empresa: 3 puntos	
• Entre los distintos grupos y categorías profesionales: 2 puntos	
• En los órganos de dirección de la empresa: 5 puntos	
3. Por ostentar el <i>Distintivo Igualdad en la Empresa</i> otorgado por alguna administración pública (de acuerdo a lo regulado en el Real Decreto 1615/2009):	5 puntos

ARABAKO FORU ALDUNDIA

Zalantzak sortzen dituen gaietako bat da aukera-berdintasunean laguntzaile diren edo horren ziurtagiria duten enpresa, pertsona edo entitateei puntuak emateko aukera. Gai hori aztertzeke hartuko dugun adibidea laguntza teknikoko zerbitzuak kontratatzeke baldintza-orri bat da. Plegu horretan, lizitatzaillea Bizkaiko Foru Aldundiaren Parekatuz Proiektuan homologatuta egotea baloratzen da (programa hori, hain zuzen, erakundeak aukera-berdintasunaren aldetik ziurtatzeko sistema da):

2. Empresas que acrediten su homologación dentro del Proyecto Parekatuz de la Diputación Foral de Bizkaia, para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género para el desarrollo de actividades. 10 puntos.
--

4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 41. artikulua erakunde laguntzaileei buruzkoa da, eta, bestalde, hau xedatzen da 20.3. artikuluan: «*Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu aurreko paragrafoan aipatutako irizpideak edo klausulak betetzen diren baloratu ahal izatea erraztuko duten adierazleak. Horien artean egon beharko dira... emakume eta gizonen arteko berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortuta egotea (41. artikuluan aipatzen den moduan).*»

3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrikoaren, 50. artikuluko xedapenak enpresentzako berdintasun-arluko bereizgarriari buruzkoak dira. Eta 1615/2009 Errege Dekretuan, urriaren 26koan,

«Berdintasuna enpresan» bereizgarria eman eta erabiltzeari buruzkoan, hau xedatzen da: *«kontratazio-organoek administrazio-klausula zehatzen pleguetan zehazten badute lehen-tasuna emango zaiela enpresan emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzearen alde egiteko neurriak ezartzen dituzten enpresei, enpresa-bereizgarri hori duten enpresek baldintza hori betetzen dutela joko da, ezaugarri hori kontratazio-organoak zehaztutako beste edozein moduren bidez ere egiazta daitekeen arren».*

Klausula hori baliozkotzat jotzeko, kontuan izan behar da ezin dela homologazio-sistema bat soilik onartu, baizik eta sistema ofizial guztiak. Horrez gain, aukera eman behar zaie entitate lizitatzailerei bereizgarri hori lortzeko baldintzak betetzen dituztela frogatzeko, edozein froga-bitartekoren bidez. Bestalde, garrantzitsua da berdintasunaren alorreko jardunbide onak kontratuaren exekuzioarekin lotzea.

Beraz, klausula honela idaztea komeniko litzateke: Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean erakunde laguntzaile izatearen homologazioa –organismo publiko batek igorritako ziurtagiriaren bidez– badute, edo horrelako ezaugarria lortzeko behar diren baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen badute, zuzenbidean onartutako beste edozein bitartekoren bidez, X puntu emango zaie enpresa lizitatzailerei. Halaber, berdintasunaren alorreko jardunbide onak kontratua exekutatuko duten langileei aplikatzeko konpromisoa hartu beharko da, eta hala badagokio, kontratuaren erabiltzaile edo onuradunei».

CASTELLÓKO UDALA

Jarraian azaltzen den pleguan oso ondo ikusten da genero-ikuspegia kontratazio publikoan txertatuta onura ugari lortzen direla, bai eta bestela nekez lortzen den efikazia ere. Aplikatutako klausulak irakurtzea gomendatzen dugu. Hain zuzen, horien ondorioz, enpresa esleipendunak genero-indarkeria nozitutako sei emakume kontratatu zituen, berdintasun-alorrean prestakuntza zuten beste bost pertsona, bai eta beste bi emakume ere, proiektuaren koordinatzaile orokorrak izateko.



Sección de Servicios Sociales y Culturales
Negociado de Promoción de la Igualdad

Ayuntamiento de Castellón de la Plana

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE REGULA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO “ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA, CURSO 2012-2013”.

- Criterios sociales de adjudicación: Se puntuará de 0 a 10 puntos, distribuyéndose dicha puntuación en atención a los siguientes criterios:
 - Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de personas con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los coordinadores generales del programa de actividad y/o de los monitores/as previstos para la ejecución del contrato. Únicamente será puntuable aquella

formación expedida por alguna universidad o entidad vinculada a las mismas. La valoración se efectuará otorgando 1 punto por cada persona con formación en esta materia igual o superior a 20 horas, hasta un máximo de 5 puntos.

- Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de mujeres víctimas de violencia de género. Se puntuará de 0 a 3 puntos, a razón de 0,5 puntos por cada mujer víctima de violencia de género que se comprometa a contratar.

A tal efecto se podrá solicitar la colaboración del Servicio de Igualdad de Oportunidades para la preselección de mujeres víctimas de violencia de género.

- Contratación para la ejecución del contrato de un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que se concretan en las tareas de coordinación técnico-administrativas generales del proyecto. Se puntuará de 0 a 2 puntos, a razón de 1 punto por cada mujer que se comprometa a contratar para realizar las funciones de coordinadoras generales del proyecto.

KLAUSULA-EREDUA

ESLEIPENERAKO IRIZPIDEAK

Administrazio-klausuletan, lizitatzailleen eskaintzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzearekin lotutako esleipenerako irizpideak sartu dira.

Genero-ikuspegia txertatzearen ponderazioa baremo osoaren %5etik %20ra bitartekoa izango da, eta plegu horietan administrazio-klausula hauetako bat edo batzuk (edo antzekoak) sartu ahal izango dira:

- **Kontratua exekutatu duen plantillari buruzkoak:**

- Pertsona edo entitate lizitatzailleak kontratuaren prestaziorako lanetan zenbat emakume enplegatzeiko konpromisoa hartzen duen.
- Pertsona edo entitate lizitatzailleak kontratuaren prestaziorako exekuzioan edo lanetan zenbat emakume enplegatzeiko konpromisoa hartzen duen, lanera-tzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboetakoak (besteak beste, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak).
- Pertsona edo entitate lizitatzailleak gerentziako, kualifikazio handiko eta ardurazko lanpostuetan zenbat emakume enplegatzeiko konpromisoa hartzen duen.
- Pertsona edo entitate lizitatzailleak, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrekin lotuta, kontratua exekutatu duen plantillari enpresen gizarte-erantzukizuneko zer politika aplikatzeko konpromisoa hartzen duen, honako alderdi hauei dagokienez: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo

kategoria profesionalak, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, lanaldiaren iraupena eta antolamendua, edo bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egitea.

- **Kontratuaren jardueraren onuradunei edo erabiltzaileei buruzkoak:**

- Kontratupeko prestazioaren emakume onuradunen edo erabiltzaileen ehunekoa, guztizkoarekiko.
- Pertsona onuradunak hautatzeko ezarritako ekintza positiboko neurriak, eta emakumeei lehentasuna ematea kontratuaren prestaziorako onuradun izateko.
- Entitate lizitatzailleak zer neurri aplikatzeko konpromisoa hartzen duen, prestazioa exekutatu duen plantillak edo jardueraren pertsona onuradunek bizitza-pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egin ahal izateko. Horretarako, proposamen teknikoa aurkeztu beharko da, eta bertan adierazi zehatz-mehatz adingabekoen edo zaintza behar duten pertsonen arreta errazteko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak: zerbitzu-txekea, jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak; lanaldi-laburtzearen, eszedentzien, lizentzien edo amatasun- edo aitatasun-baimenen gaineko hobekuntzak; ordutegi-malgutasuna, eginkizunak berresleitzea, edo antzeko beste batzuk.

- **Berdintasun-plana:** Berdintasun-plan espezifiko bat kontratupeko prestazioaren esparru zehatzean diseinatzeko eta aplikatzeko konpromisoa.

- **Genero-ikusepia duen diseinua, kudeaketa eta ebaluazioa:**

- Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurretiko jardueretan.
- Proiektu osoan, zeharka, emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, helburu eta arazo desberdinak sartzeko, kontuan hartuta batzuen eta besteen aniztasuna, eta batez ere, diskriminazio anitza nozitzen duten emakumeen egoera.
- Generoak kontratazioan, kontratatuko jardueraren pertsona onuradunengan edo kontratua exekutatu duen langileengan izandako eraginari buruzko memoria aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu xehatuak aurkeztu beharko dira, bai eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzeko adierazleak ere.

Kontratua formalizatzeko administrazio-dokumentuan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean hartutako konpromiso guztiak adierazi beharko dira, eta pertsona edo entitate lizitatzailleak kontratuaren exekuzioan bete egin dituela egiaztatu beharko du. Xede horretarako, kontratuko funtsezko obligaziotzat jotzen dira; beraz, obligazio horiek ez betetzeak kontratua suntsiaraztea ekar dezake, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 223.f) artikuluari jarraiki, edo kontratuaren aurrekontuaren zenbatekoaren %3tik %10era bitarteko zigorra, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 212.1. artikuluari jarraiki.

Baldintza hori ezartzeko lege-oinarriak hauek dira: 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzekoaren, 150. artikulua; 2004/18/EE Zuzentarauaren 1. eta 46. kontuan hartuzkoak; 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20.2. artikulua; eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren Erabakiaren VII.1.3. atala.

6. LEHENTASUN-IRIZPIDEA

LEGE-ESPARRUA

- **3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koa, sektore publikoko kontratuen Legearen testuategina onartzen duena:**

Laugarren xedapen gehigarria. Plantillan desgaitasunen bat duten pertsonak edo bazterketa soziala jasaten duten pertsonak dauzkaten enprekin eta irabazi-asmorik gabeko erakundeekin kontratuak egitea.

1. Kontratazio-organoek, nahitaezkoa den kasuetan, aztertuko dute ea lizitatzailerik betetzen ote duten Desgaitasunen bat duten pertsonak Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legeak ezarritako betebeharra, langileen 100eko 2 desgaitasunen bat duten pertsonak izateari edo dagozkion neurri alternatiboak hartzeari buruzkoa.

Horretarako, hala badagokio, administrazio-klausula zehatzen pleguek, lizitatzailerik aurkeztu beharreko dokumentazioari buruzko klausulan, aukeran dute eskakizun hau jasotzea: langile kopuru osoa eta desgaitasunen bat duten langileen kopuru zehatza adieraziko dituen enpresaren ziurtagiri bat aurkeztu beharra, edo, legez aurreikusitako neurri alternatiboak betetzeko hautua egin izanez gero, salbuespen-egoeraren deklarazioaren kopia bat eta horretarako ezarritako neurri zehatzei buruzko lizitatzaileraren deklarazio bat aurkeztu beharra.

2. Kontratazio-organoek, administrazio-klausula zehatzen pleguetan, badute esleitzeko lehentasuna ezartzea kaudimena eta gaitasuna egiaztatzeko unean plantillako langileen artetik 100eko 2 baino gehiago desgaitasunen bat duten langileak dituzten enpresa publiko zein pribatuen alde, betiere, proposamenok esleipenerako oinarri diren irizpideen ikuspegitik onuragarrienak direnen parekoak badira.

Enpresa lizitatzailerik bat baino gehiagoren artean berdinketa gertatzen bada proposamenik onuragarrienari dagokionez, eta horiek guztiek desgaitasunen bat duten langileak badituzte plantillan 100eko 2 baino proportzio handiagoan, plantillan desgaitasunen bat duten langile finkoen portzentaje handiena duen lizitatzailerik izango du kontratua esleitzeko lehentasuna.

3. Halaber, kontratua esleitzeko lehentasuna izango dute, ekonomiaren aldetik onuragarrienak diren kontratuen baldintza berdinetan, abenduaren 13ko 44/2007 Legean, laneratze-enpresen araubideari buruzkoan, aurreikusitako laneratze-enpresek aurkeztutako proposamenek, baldin eta araudi horrek izaera hori izateko ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

4. Lehentasun hori bera ezarri ahal izango da, baldintza eta modu bereberekin, prestazio sozialen kontratuak edo laguntza emateko prestazioen kontratuak esleitzerakoan, nortasun juridikoa duten irabazi-asmorik gabeko erakundeek aurkeztutako proposamenei dagokienez, baldin eta haien helburuak edo jardunak kontratuaren objektuarekin zerikusi zuzena badu, bakoitzaren estatutuetan edo sortze-arauetan jaso eta dagokion erregistro ofizialean erregistratutakoaren arabera.

Kasu horretan, kontratazio-organoak bere esku du erakunde horiei eskatzea aurkez dezatela kostuen arabera eskainitako prezio xehatuari dagokion xehetasun-orria.

5. Kontratazio-organoek, administrazio-klausula zehatzen pleguetan, lehentasuna ezar dezakete Bidezko Merkataritzaren bidez produktuak saltzeko aukera eskaintzen duten kontratuen alde, betiere bidezko merkataritzako erakunde gisa onartutako erakundeek aurkeztutako proposamenak direnean, eta, betiere, proposamen horiek onuragarrienen pareko badira, esleipenerako oinarri diren irizpideen ikuspegitik.

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriako:**

34. artikulua. Estatuko Administrazio Orokorreko kontratuak.

2. Kontratazio-organoek administrazio-klausula zehatzen agirietan ezarri ahal izan-go dute kontratuak adjudikatzean lehentasuna ematea, kaudimen teknika edo lanbide-kaudimena egiaztatzeko unean, aurreko lerrokadako jarraibideak betetzen dituzten enpresen proposamenei, baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrienen parekoak badira. Halaber, beti errespetatu beharko da Administrazio Publikoetako Kontratuen Legeari buruzko testu bateginak, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoak, zortzigarren xedapen gehigarriaren lehenengo paragrafoan ezarritako hurrenkera.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginean, lehentasun-irizpidea ezartzen da bost kasutarako: pertsona desgaituak gizarteratzeari buruzko legean desgaitasunik duten pertsonen kontrataziorako ezarritako kuota (%2) betetzen duten enpresen alde, kuota betetzen ez dutenen kaltetan; %2 hori gainditzen duten enpresa eta entitateen alde; gizarte-bazterkeria egoeran dauden pertsonak gizarteratu eta laneratzearen alorrean zehazki jarduten duten entitate edo enpresen alde; irabazi-asmorik gabeko entitateen alde, gizarte- edo laguntza-prestazioak badira; eta bidezko merkataritzako erakundeen alde, kontratuaren xedeak aukera hori onartzen badu.

Era berean, 3/2007 Legea, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriakoan, lehentasun-irizpidea egokitu egiten da –idazketa iluna eta nahasgarria duela–, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria lan-merkatuan sustatzeko neurriak aplikatzen dituzten enpresen alde.

Praktikan, irizpide hori berdinketak hausteko irizpidetzat baliatzen da; hau da, lizitatzailleen eskaintza teknikoak eta ekonomikoak ebaluatu ondoren puntuazio berdina gertatuz gero aplikatzen da. Egoera hori, ezinezkoa ez bada ere, oso-oso nekez gertatzekoa da, eskaintzen balorazioan hamarrenak eta ehunenak ere kontuan hartzen baitira.

Beraz, edukiaren erreferentzia-balioa goragarria dela jo dezakegun arren, ez dugu gomendatzen hori sartzea, oso eragin txikia baitu –ia batere ez–, salbu eta ez bada erabili nahi gizartea sentsibilizatzeko eta arazo hori gizartean ikusarazteko.

JARDUNBIDE ONAK

3/2011 Legea, otsailaren 24koa, Aragoiko sektore publikoko kontratuen alorreko neurriei buruzkoa.

12. artikulua. Eskaintzen balorazioan berdinketak hausteko irizpideak.

Esleipenerako irizpideak aplikatuta bi lizitatzailerik edo gehiagok puntuazio bera lortzen dutenean, berdinketa hausteko irizpiderik zehaztu ez bada, edo egonda eta aplikatuta ere berdinketak jarraitzen badu, berdinketa hausteko irizpide hauek hartuko dira kontuan, hurrenkera honetan: langile ezinduen ehunekorik handiena duen enpresa, enpresako langileen 100eko 2k, gutxienez, ezgaitasunen bat baldin badu; halakorik ezean, edo berdinketak baldin badirau, behin-behineko langileen ehunekorik txikiena duen enpresa, enpresaren plantillan behin-behineko langileak 100eko 10 baino gehiago ez badira; eta halakorik ezean, edo berdinketak baldin badirau, genero arloko jardunbide onak egiten dituela frogatzen duen enpresa; edo, azkenik, zozketa bidez.

6/2006 Foru Legea, ekainaren 9koa, Nafarroako kontratu publikoei buruzkoa.

51. artikulua. Kontratua esleitzeko irizpideak.

3. Administrazio klausula partikularren orrietan ezarritako esleipen irizpideak aplikatuta bi lizitatzailerik edo gehiagok puntuazio bera lortzen dutenean, berdinketa hausteko ondoko irizpideak hartuko dira kontuan, hurrenkera honetan: langile ezinduen ehunekorik handiena duen enpresa, enpresako langileen 100eko 3k, gutxienez, ezgaitasunen bat baldin badu; halakorik ezean, edo berdinketak baldin badirau, behin-behineko langileen ehunekorik txikiena duen enpresa, enpresaren plantillan behin-behineko langileak 100eko 10 baino gehiago ez badira; eta halakorik ezean, edo berdinketak baldin badirau, genero arloko praktika onak egiten dituela frogatzen duen enpresa.

12/2010 Legea, azaroaren 18koa, Gaztela-Mantxako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoa.

38. artikulua. Kontratazio publikoa.

3. Kontratazio-organoek, administrazio-klausula zehatzen pleguetan, kontratua esleitzeko lehentasuna ezar dezakete honako hauen alde: kaudimen teknika edo profesionala egiaztatzerakoan egindako eskaintzetan, lan-diskriminazioa eragozteko, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortzeko eta bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak hartu dituzten enpresen alde, baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrien parekoak badira. Halaber, beti errespetatu beharko da sektore publikoko kontratuei buruzko legedian ezarritakoa.

12/2007 Legea, azaroaren 26koa, Andaluzian genero-berdintasuna sustatzekoa.

12. artikulua. Kontratazio publikoa.

2. Andaluziako Juntako kontratazio-organoek, administrazio-klausula zehatzen pleguetan, kontratua esleitzeko lehentasuna ezar dezakete, kaudimen teknika egiaztatzerakoan egindako eskaintzetan honako hau frogatzen duten enpresen alde: aukera-berdintasuna lortzeko neurriak diseinatu, bikaintasun-markaren ziurtagiria eduki edo neurriok garatu dituztela, eta berdintasun-neurri horiei denboran eraginkortasunez eusten dietela, erregelamendu bidez zehaztuko diren baldintzetan. Horrez gain, kontuan hartu beharko da Administrazio Publikoetako Kontratuen Legeari buruzko testu bateginak, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoak, zortzigarren xedapen gehigarriaren lehenengo paragrafoan ezarritakoa.

Azkenik, Kataluniako Generalitateko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak 2010eko martxoaren 19an aho batez onetsitako **Kontratueta gizarte-ikuspegiko klausulak txertatzeko gidan** ere, lehentasun-irizpidea aipatzen da.

II. KONTRATU-MOTA GUZTIETAN SARTZEKO KLAUSULAK

B. Esleipenerako irizpide osagarritzat sar daitezkeen klausulak.

Kontrata esleitzerakoan, lehentasuna izango dute proposamen hauek: kaudimen teknika edo profesionala egiaztatzeko izapidean, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak betetzen dituzten enpresen proposamenak –3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarritakoaren, 33. artikuluan adierazitako neurriak, hain zuzen–, baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrien parekoak badira.

KLAUSULA-EREDUA

LEHENTASUN-IRIZPIDEA

3/2007 Lege Organikoaren 34. artikuluan eta Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren laugarren xedapen gehigarrian ezarritakoarekin bat etorritik, administrazio-klausula zehatzen plegu honetan adierazten da kontratua esleitzeko lehentasuna izango dutela kaudimen teknika egiaztatzean baldintza hauek betetzen dituzten enpresek (baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrien parekoak badira):

- «Erakunde kolaboratzailea emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean» adierazten duen ziurtagiria izatea, organismo publiko batek igorria.
- Berdintasun-plana diseinatuta eta aplikatuta izatea.
- Lan-diskriminazio oro eragozteko, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortzeko eta bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak hartu dituztela frogatzea.

- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak betetzea; hain zuzen, lege hauetan ezarritakoak: 3/2007 Lege Organikoan, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoan, eta/edo 4/2005 Legean, otsailaren 18an, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan.

7. EXEKUZIO-BALDINTZAK

LEGE-ESPARRUA

- **3/2011 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 14koa, sektore publikoko kontratuen Legearen testu bategina onartzen duena:**

118. artikulua. Kontratua gauzatzeko baldintza bereziak.

1. Kontratazio-organoek kontratua gauzatzeari buruzko baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte, betiere Europako Erkidegoko Zuzenbidearekin bat badatoz eta lizitazio-iragarkian eta pleguan edo kontratuan adierazten badira. Kontratua gauzatzeko baldintza horiek bereziki ingurumen- edo gizarte-kontuei buruzkoak izan ahalko dira, eta honako helburu hauek izango dituzte: lan-merkatuan sartzeko zailtasun handiak dituzten pertsonen enplegua sustatzea, merkatu horretan gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak kentzea, langabeziaren kontra egitea, lantokian prestakuntza erraztea, edo enplegua sustatzeko estrategia koordinatuaren inguruan (Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 145. artikuluan zehazten da) ezartzen diren beste batzuk, edo produkzio-katean zehar oinarritzko lan-eskubideak errespetatuko direla bermatzea, Lanaren Nazioarteko Erakundearen Funtsezko Konbentzioak betetzeko beharra ezarritik.

2. Bai pleguek, bai kontratuak, zigorrak ezarri ahalko dituzte, 212.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, kontratua gauzatzeko baldintza bereziak urratzen direnerako; edo kontratuaren funtsezko obligaziotzat jo ditzakete baldintza bereziok, 223.f) artikuluan ezarritako ondorioetarako. Baldintza horiek ez betetzea ez bada kontratua suntsiarazteko kausatzat tipifikatzen, ez-betetze hori arau-hauste larritzat jo ahalko da pleguetan edo kontratuan, erregelamenduz zehaztutako moduan, 60.2.e) artikuluan ezarritako ondorioetarako.

- **Europako Legebiltzarreko 2004/18/EE Zuzentaraua:**

26. artikulua. Kontratuaren exekuzio-baldintzak.

Botere esleitzzaileek kontratuaren exekuzioari buruzko baldintza bereziak exijitu ahal izango dituzte, betiere Europako Erkidegoko Zuzenbidearekin bat badatoz eta lizitazio-iragarkian eta baldintza-orrrian adierazten badira. Kontratuaren exekuziorako baldintza horiek, bereziki, ingurumen- edo gizarte-irizpideekin lotutakoak izan daitezke.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa:**

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. ...

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.

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriako:**

33. artikulua. Administrazio publikoetako kontratuak.

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan, kontratazio-organoen bidez, eta egiten dituzten kontratuak betetzeari dagokionez, baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburuarekin, sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin bat etorriz.

34. artikulua. Estatuko Administrazio Orokorreko kontratuak.

1. Urtero, berdintasun-politikek lan-merkatuan duten bilakaera eta eragina aintzat hartuta, Ministroen Kontseiluak Estatuko Administrazio Orokorreko eta horren antolakunde publikoetako kontratuak zehaztuko ditu; kontratu horiek, betearazpen-baldintzen artean, nahitaez jasoko dituzte lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria sustatzeko neurriak, sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin bat etorriz.

Aurreko lerrokadak aipatu akordioan ezarri ahal izango dira, hala denean, agirietan jaso beharko diren baldintzen ezaugarriak, kontuan hartuz kontratuen izaera eta zerbitzuak emateko jarduera-sektorea.

2. Kontratazio-organoek administrazio-klausula zehatzen agirietan ezarri ahal izango dute kontratuak adjudikatzean lehentasuna ematea, kaudimen teknika edo lanbide-kaudimena egiaztatzeko unean, aurreko lerrokadako jarraibideak betetzen dituzten enpresen proposamenei, baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrien parekoak badira. Halaber, beti errespetatu beharko da Administrazio Publikoetako Kontratuen Legeari buruzko testu bateginak, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoak, zortzigarren xedapen gehigarriaren lehenengo paragrafoan ezarritako hurrenkera.

- Eta, hain zuzen, 3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriakoaren, 34. artikulua garatzeko, Ministro Kontseiluak, 2007ko urriaren 19an, **Kontratu publikoetan emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasuna sustatzeko baldintzak txertatzeko irizpideak ezartzeko akordioa** onetsi zuen. Akordio horren edukietan, besteak beste, kontratu publikoetan exekuzio-baldintza bereziak sartzeari adierazten da, berdintasuna sustatze aldera.

Hirugarrena. Kontratuaren exekuzio-baldintza bereziak sartzeari, berdintasuna sustatze aldera.

1. Aipatutako 3/2007 Lege Organikoaren 33. artikuluan ezarritakoari jarraiki, eta kontratuaren eta jarduera-sektorearen ezaugarrietarako egokia bada, kontratazio-organoek, Europako Erkidegoko zuzenbideko xedapenak kontuan hartuta, exekuzio-baldintza bereziak sartuko dituzte pleguetan, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatze aldera.

2. Exekuzio-baldintza horien artean ezartzen bada kontratuaren xede den prestazioan jardungo duten langileetatik gutxienezko ehuneko jakin batek emakumezkoak izan behar dutela, arau hauek bete beharko dira:

– obligazio eta ehuneko hori kontratua betetzeko egin beharko liratekeen kontratazio berriei dagozkie, eta beraz, ez dute eraginik izango jada enpresako langile direnengan.

– emakumeen ehunekoa zehazteko, kontratuaren eta horri dagokion jarduera-sektorearen ezaugarriak hartuko dira kontuan, bai eta sektore horretan lan egiteko benetan dauden emakumeen kopurua ere. Horretarako, Biztanleria Aktiboaren Inkestaren datuak erabiliko dira erreferentziazat; hain zuzen, kontratuaren esleipenaren aurreko urteko abenduak.

– dagokion jarduera- edo okupazio-sektorean lanerako zenbat emakume dauden jakiteko, enplegu-zerbitzu publikoak emakume enplegu-eskatzaileei buruz egiaztatutakoa hartuko da kontuan.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Eskaintzak ebaluatu eta onuragarriena zein den erabaki ondoren, kontratazio-organoak kontratua esleitzen du, eta enpresa lizitatzailleetako bat esleipendun bihurtzen da, eta gero enpresa kontratista. Une horretan, kontratua exekutatu beharko du, eta posible da genero-ikuspegia duten gizarte-klausulak sartzeari fase horretarako, aurretik lizitazio-iragarkian adierazi eta klausula-plegetan zehaztu badira.

Praktikan, benetako obligazio bihurtzen dira klausula horiek, pertsona edo entitate lizitatzaille guztiek onartzen dituztenak, proposamena aurkeztu dutelako, eta derrigorrez bete behar dituzte kontratuko prestazioa ematean. Exekuzio-baldintzak onartu ezean, proposamenak lizitaziotik kanpo geratuko lirateke, eta onartutako exekuzio-baldintza sozialak betetzen ez badituzte, zigorra jasotzeko edo kontratua azkentzeko kausa izango litzateke hori.

Kontratu publikoei buruzko legediak –autonomia-erkidegokoak, herrialdekoak eta Europar Batasunekoak– bermatzen du, ezbairik gabe, exekuzio-baldintza sozialen baliozkotasuna. Are gehiago, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 118. artikuluan «gizonek eta emakumeek artean dauden desberdintasunak kentzea» adierazten da zehazki.

Komeni da ohartaraztea gizarte-ikuspegia (eta genero-ikuspegia) duten exekuzio-baldintzak eta esleipenerako irizpideak guztiz bateragarriak direla. Adibidez, kontratua exekutatu duen plantillatik %50 gutxienez emakumeak izan behar dutela ezar daiteke exekuzio-baldintzetako batean, eta esleipendunak hori bete beharko du; esleipenerako irizpideetan, berriz, %50 hori gainditzen duten enpresei balorazio hobea emango zaiela zehatz daiteke. Koherentziaz jokatzeko, nahikoa izango da baloratzeko irizpidea plus bat izatea adierazitako obligazioarekiko.

Azkenik, azpimarratu behar da kontratuaren exekuzio-fasean gizarte-klausulak sartzeak erabat bermatzen duela emaitzak lortuko ditugula; esleipenerako irizpideetan eginda, berriz, gerta liteke emaitzak ez lortzea. Hau da, esleipenerako balorazio-irizpideen artean, enpresek kontratuaren exekuziorako emakumeen aurkako indarkeria nozitutako emakume bat kontratatu behar dutela adierazten badugu, gerta liteke enpresa esleipendunak hori buruzko konpromisorik hartu ez izana, eta ez da emaitzarik lortuko. Aldiz, kontratazio hori

exekuzio-baldintza gisa sartzen badugu, enpresa guztiek konpromiso hori onartu beharko dute beren proposamenean, eta helburua lortuko dugu.

Klausularen legezkotasuna eztaba daezina da, eta ohar hauek baino ez lirateke hartu beharko kontuan:

- Exekuzio-baldintzek erabat bete behar dituzte kontratu publikoei buruzko legediko printzipio guztiak; bereziki, berdintasunaren, gardentasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak. Baldintzetan, ezin dira lehia aserako oztopoak jarri, edo tokiko edo herrialdeko esparruko obligazioak ezarri.
- Exekuzio-baldintzek kontratuaren xedeari lotuta egon behar dute; hau da, esleipenduna behartu dezakegu berdintasun-plana aplikatzera kontratua exekutatu duen plantillari, baina ezingo da baldintza hori enpresako plantilla osoari aplikarazi, lizitaziopeko kontratutik kanpoko lanak edo langileak sartzeko.
- Kontratuak exekuzio-baldintza sozial bereziak dituela adierazi behar da lizitazio-iragarrian, beti.

JARDUNBIDE ONAK

• Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintza bereziek kapitulu propioa dute (IX. BETETZE BALDINTZA BEREZIAK. IX.3.– EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA) Eusko Jaurlaritzak 2008ko apirilaren 29an onetsitako Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzei buruzko erabakian.

Aipatutako erabakia nahitaez betetzekoa da Eusko Jaurlaritzaren eta bere enpresa publikoen eta organismo autonomoen kontratazio publikoetan, eta klausula-plegu guztietan aplikatu behar da. Hala ere, gehienetan, pleguetan arau horri buruzko aipamen laburra baino ez da egiten.

12. OTRAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

12.1. De tipo social.

La empresa contratista debe cumplir durante la ejecución del contrato las concretas condiciones especiales de ejecución en materia de inserción sociolaboral, de igualdad de mujeres y hombres, de calidad de empleo y derechos laborales básicos, y de seguridad y salud laboral establecidas en las correspondientes cláusulas del pliego.

Eta beste gutxi batzuetan, araua hitzez hitz transkribatzen da. Erronka da betetzen dela bermatzea eta arauaren eraginkortasuna ebaluatzea.

EUSKO JAURLARITZA

MUGIKORTASUN PLAN GIDARIA

33.3. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko baldintza bereziak:

33.3.1. Kontratua betetzerakoan, enpresa kontratistak edo azpikontratistak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegua lortzeko aukeran, sailkapen profesionalean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntzan, iraungitzean, ordainsarietan, lan-kalitatean eta -egonkortasunean, lanaldiaren iraupenean eta antolaketan. Halaber, kontratua betetzerakoan, enpresa kontratistak edo azpikontratistak betetzeari loturiko pertsonen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratu ahal izateko neurriak hartuko ditu.

33.3.2. Halaber, 10 langile baino gehiagoko enpresa kontratistek edo azpikontratistek sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera saihesteko neurriak hartzea bermatuko dute kontratua betetzeari loturiko emakumezko langileei dagokienez, baita jardunbide egokien kodeak prestatu eta zabaltzea, informazio-kanpainak eta prestakuntza-ekintzak egitea eta prozedura zehatzak ezartzea ere, halakoak saihesteko eta jazarpena jasan dutenek aurkeztutako salaketa edo erreklamazioak bideratzeko.

33.3.3. Kontratua gauzatzeko, langile gehiago behar izanez gero, eta enpresa kontratistak edo azpikontratistak emakumeen ordezkari bat desorekatu badu plantillan, kontratua gauzatzeko, epe osoan, gutxienez, emakume-kontratazio bat egin beharko du, edo emakume-kontratazio behin-behineko bat behin betiko bihurtu beharko du. Plantilla desorekatutzat hartuko da emakumeen ordezkari bat edo presentzia plantillaren guztizkoaren %40 baino gutxiago duena.

• Ondare eta Kontratazio Zuzendaritzaren 1/2000 Zirkularra, maiatzaren 31koa, emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Plana aplikatzeko, kontratazio administratiboan hartu beharreko neurriei buruzkoa:

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

– Aholkularitzako eta laguntzako kontratuak erregulatzen dituzten klausula berezien pleguetan, hurrengo sartzeko: kontratatutako lana egitean eta aurkeztean, kontratistak genero-ikuspegia sartuko du eta hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista saihestuko du.

– Pleguak, eta halakorik izan ezean, trebakuntza-ikastaroak kontratatzearen dokumentuek, hurrengo klausula izango dute: Ikastaroen edukian emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren ikuspegia kontuan hartuko da.

– Pleguak, kontratuen dokumentuak, erabakiak eta kontratazio-txostenaren gaine-rako administrazio agiriak idaztean, hizkuntzaren erabilera sexista saihestuko eta zuzenduko da.

– Plana ebaluatzeko, kontratazio-organismoek 2000. urtetik aipatutako klausulak eta hizkuntza ez sexista duten txostenen zerrenda osatuko dute.

- Kataluniako Generalitateko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak 2010eko martxoaren 19an aho batez onetsitako **Kontratueta gizarte-ikuspegiko klausulak txertatzeko gidan** honako hau adierazten da.

II. KONTRATU-MOTA GUZTIETAN SARTZEKO KLAUSULAK

C. Exekuzio-baldintza berezi gisa sar daitezkeen klausulak

- «Enpresa esleipendunak, prestazioa ematean, obligazioa izango du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lan-merkatuan sustatzeko neurriak aplikatzeko, 3/2007 Legean, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen berdintasun eragin-garrirakoan, xedatutakoa betez.

Neurri horietako bat, nahitaez, berdintasun-plan bat egitea eta aplikatzea izango da, baita ere enpresa esleipendunak 250 langile baino gutxiago dituelako plana iza-tetik salbuetsita badago, 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera. Berdintasun-planean, beste neurri batzuen artean, aukera-berdintasuna sustatzeko ekintzak ezar daitezke, alor hauetan: enplegua lortzeko aukera; mailaz igotzeko aukerak eta prestakuntza; sailkapen profesionala; ordainsariak; lanaldiaren antolaketa lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateragarri egiteko; eta sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren prebentzioa.

Plan hori X hilabeteko epean egin behar da, gehienez jota, kontratua esleitzen denetik hasita, eta aipatutako lege organikoan ezarritako edukia izan behar ditu».

- «Enpresa kontratistak, kontratatutako lana egitean eta aurkeztean, genero-ikus-pegia kontuan hartu beharko du, eta ez du hizkera sexistaren edo irudi sexisten elementurik erabiliko».
 - «Enpresa kontratistak sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena prebeni-tzeko, kontrolatzeko eta desagerrarazteko neurriak hartu behar ditu».
 - «Enpresa kontratistak –eta azpikontratistak, horrelakorik balego– neurriak hartu behar ditu, kontratu honen exekuziorako esleitutako langileek lana eta bizitza per-tsonala eta/edo familia-bizitza bateragarri egitea errazteko».
- **Sevillako Udalak**, 2007ko apirilaren 4ko Gobernu Batzordean, **Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública** (hau da, **Kontratazio publikorako gizarte-kalitateko administrazio-klausula orokorre buruzko baldintza-agiria**) onetsi zuen. Agiri horren 2. puntua «Obligaciones de carácter especial: Condiciones especiales de calidad social en la ejecución del contrato» da («Obligazio bereziak: gizarte-kalitateko baldintza bereziak kontratuaren exekuzioan»), eta hau azal-tzen da bertan:

2. Acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad en sectores de actividad donde su representación es desequilibrada con relación a la representación de hombres.

Toda empresa adjudicataria que cuente con una representación de mujeres en plantilla desequilibrada, deberá realizar durante la ejecución del contrato al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuenta con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

4. Fomento de acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las empresas adjudicatarias realizarán durante la ejecución del contrato acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos establecidos en la ley o en el convenio colectivo de aplicación, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Esta formación incluirá a las personas que gestionan los recursos humanos de la empresa y deberán ser impartidas por personas, entidades o consultoras expertas en materia de género e igualdad de oportunidades.

- **Gizarte-gaietarako Mallorcako Institutua (Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales, IMAS)** Mallorcako Uharte Kontseiluaren erakunde autonomoa da, eta 2010eko maiatzean, ***Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos*** (hau da, ***Kontratu publikoetan gizarte-irizpideak txertatzeko jarraibidea***) onetsi zuen. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, hau xedatzen da bertan, kontratu guztietan nahitaez betetzeko:

D) Igualdad entre mujeres y hombres.

1. El adjudicatario deberá establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme en lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
3. En aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, el adjudicatario deberá contratar para la ejecución del contrato un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional d'Estadística para el sector correspondiente. El pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje medio de mujeres en este sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.

- Ikus ditzagun, halaber, plegu batzuk eta haietan sartutako klausulak:

Batzuetan, berdintasunaren alorreko indarreko legedia bete behar dela aipatu baino ez da egiten. Hona hemen adibide bat: Arabarri Sociedad Anónima de Gestión del patrimonio cultural edificado de Álava sozietateak Gesaltza Añanako hirigunean termita-izurritea detektatzeko eta desagerrarazteko lanen kontrataziorako pleguan adierazitako klausula, hain zuzen.

20. MEDIDAS DE IGUALDAD

La Empresa Adjudicataria deberá adoptar, durante la ejecución de los trabajos, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de hombres y mujeres, en particular aquellas contempladas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres.

Ohikoagoak dira hizkera ez-sexista erabiltzeari buruzko klausulak. Esate baterako, **Arabako Foru Aldundiko** immigrazioaren foru-planaren jarraipenerako plegu honetakoa:

- ☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzea igorritako agiri guztietan, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betetzeko. Lege horren babespean, argitaratzen diren irudietan pertsonak ez dira giza duintasun handiagoz edo txikiagoz agertuko euren sexuaren arabera, ez dira sexu objektu soil gisa agertuko eta ez da erabiliko estereotipo sexistarik eta genero rol eta identitateen dibertsifikazio sexuala bultzatuko da.

Bizkaiko Foru Aldundiak, halaber, antzeko klausula jarri zuen zerbitzu hau kontratatzeko: Ingurumen-hezkuntzako jarduerak egiteko eta bisitariak hartzeko zerbitzua ematea urkiola, gorbeia eta armañongo interpretazio zentroetan.

- Las empresas licitadoras, en la elaboración y presentación de sus respectivas propuestas creativas, así como a lo largo de la vigencia del contrato, deberán tener en cuenta lo establecido legalmente para la promoción de la igualdad de género, harán un uso no sexista del lenguaje y de la imagen y crearán materiales y actividades libres de estereotipos sexistas y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Eta aurreko betekizunaz gain, **Gipuzkoako Foru Aldundiak** 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, 16. artikuluan ezarritakoa betetzen du (azterketa eta estatistiketan genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatzea).

- e) Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea sortzen diren agiri eta euskarrietan.
- f) Generoaren ikuspegia kontuan izatea kontratua egikaritzea sortzen diren txosten, idatzi, datu bilketa, estatistika eta abarretan.

Familia-bizitza, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko neurriak hartzeko betekizuna adierazten da **Atarrabiako Udalak** udal-aterpetxearen kudeaketarako eginiko kontratuan:

28. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Será condición de ejecución del contrato a que se refiere este pliego las previstas en la cláusula novena del presente pliego.

Así mismo el adjudicatario deberá aplicar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la diversidad étnica, adoptando así mismo medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar, así como reservar, en su caso, algún puesto de trabajo a personas en riesgo de exclusión que estén inscritos en el dispositivo municipal de empleo, que gestionan el Servicio Social de Base de Villava con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, y a contratar al menos un 5% de personas discapacitadas, siguiendo las instrucciones contenidas en las Directivas Comunitarias.

Halaber, kontratuaren exekuzioan jardungo duen plantillaren parekotasuna aipa dezake-te. Horren adibide dugu **El Masnouko Udalak** hiri-garbiketarako eta hondakinak biltzeko kontratuan adierazitako klausula.

A aquest efecte, i com a tendència en el marc de les possibilitats que ofereixi el mercat laboral, en les noves contractacions, l'adjudicatària respectarà els criteris següents:

- a) Contractació de dones i homes en un 50%.

Era berean, adieraz daiteke lan-merkatuan egoera ahulean dauden kolektiboetako per-sonak enplegatu behar direla kontratua exekutatzeko; besteak beste, familia-kargak dituz-ten emakumeak edo emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak. Horrela adierazten da **Getxoko Udalak** espaloiak zabaltzeko eta hobetzeko lanetarako kontratazioan.

Lizitatzailerearen zinpeko aitorpena, udale-rriko biztanlea den eta EINeko bulegoan izena emanda dagoen langabe 1, honako talde hauetako batean dagoena, obran kontratatuko duela adieraziz:

- 1.- Langabezian 18 hilabete baino gehia-go egon diren pertsonak (EINeko ziurta-giriaren bidez egiaztatuta).
- 2.- Gizarteratzeko gutxieneko diru-sarrera edo gizarte-larrialdietarako laguntzak ja-sotzen dituzten pertsonak (udal-ziurtagi-riaren bidez egiaztatuta).
- 3.- 45 urte baino gehiago dituzten eta langabezia egoeran dauden pertsonak (NANaren bidez eta EINeko ziurtagiriaren bidez egiaztatuta).
- 4.- Familia erantzukizunak dituzten emakumeak (erroldaketa-egiaztagiriz eta EINek emandako egiaztagiriz, biztanle heldu guztiei buruzkoak, frogatuta).

Behin prestazioaren exekuzioa abiatuta, pleguan berdintasunarekin lotuta adierazitako exekuzio-baldintzak betetzen direla egiaztatu beharko du kontratazio-organoak. Nolanahi ere, proposamenak aurkezteko fasean, komeni da ardurapeko adierazpen bat eskatzea, ezarritako konpromisoak onartzen direla bertan adierazteko. Horrela, erakunde lizitatzailleek zein organo esleitzailleak denbora eta lana aurreztuko dute izapideetan. Adibide on bat dugu Energiaren Euskal Erakundeak (EVE) ERP SAGE X3-ren modulu ekonomiko-finantzarioa ezartzeko kontraturako deitutako lehiaketako plegu honetan:



EVE Erte Vasco
de la Energía

11. ERANSKINA

GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO KONPROMISOAREN ADIERAZPENA

Izen-abizenak:
Nortasun Agiri Nazionalaren zenbakia:
Ordezkatzen duen enpresa:
Enpresaren Identifikazio Fiskaleko Kodea:
Enpresaren bulegoen helbidea:

[...] espediente zenbakia duen LEHIAKETARI dagokionez,

ADIERAZTEN DU

Ordezkatzen duen pertsonak edo erakundeak ez du zigor larririk jaso, ezta kondenarik ere, erabaki administratiboaren bidez edo epai irmoaren bitartez, langileen estatutuaren edo aplikagarria den lan itunaren berdintasunari lotutako betebeharrak ez betetzeagatik.

Ez dagoela zigortuta, eta, beraz, ez du debekurik laguntza eta diru laguntza publikoen onuraduna izateko, 4/2005 Legearen 24,2 artikulua arabera, otsailaren 18ko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunaz diharduena.

3/2007 Lege Organikoan xedatutakoa betetzen duela, martxoaren 22ko Gizonen eta Emakumeen Berdintasun Eragingarriaz diharduena.

KONPROMISO HAU HARTZEN DU

Otsailaren 18ko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunaz diharduen 4/2005 Legeak xedatzen dituen betebeharrak bere gain hartzeko, administrazioetik laguntza jaso, harekin kontratuak egin edo lankidetzan aritzen diren erakundeei dagokienez:

- Honako printzipio hauek betetzeko konpromisoa: tratu berdina, aukera berdintasuna, dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea langile guztien artean (3. artikulua).
- Haien jardunetan genero-ikuspegi integratzeko, ekintza positiboa bultzatzeko, sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerrarazteko konpromisoa (3. artikulua).
- Zuzendaritza-organoetako eta organo kolegiatuetakoko kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoaren artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izateko konpromisoa (23. artikulua).
- Estatistika eta azterlanak prestatzerakoan, genero-ikuspegia kontuan hartzeko konpromisoa, sexuaren araberako datuak bildu eta aurkeztuz (6. artikulua).
- Sortzen dituzten dokumentu eta euskarrietan hizkera eta irudi sexista ez erabiltzeko konpromisoa (18.4 artikulua).

Eta horrela jasota gera dadin, adierazpen hau sinatzen du,, 20..,, ...

Sinadura

KLAUSULA-EREDUA

EXEKUZIO-BALDINTZAK

Kontratu honetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintza sozialak sartuko dira, eta horren berri eman beharko da lizitazio-iragarkian.

Xede horretarako, klausula hauek sar daitezke:

- 4/2005 Legean, otsailaren 18koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan, eta 3/2007 Lege Organikoan, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoan, ezarritako printzipioak eta betekizunak betetzea.
- Dokumentazio, publizitate, irudi edo material orotan, ez da hizkera sexista erabiliko, ezta emakumeen diskriminazioa edo estereotipo sexistarik erakusten duen irudirik ere. Halaber, balio hauek sustatu behar dira emakumeen irudiari dagokionez: berdintasuna, ordezkaritza orekatua, aniztasuna, baterako erantzukizuna eta genero-rolen eta -identitateen aniztasuna.
- Kontratuaren prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik, gutxienez %40 emakumeak izan behar dute.
- Entitate edo enpresa esleipenduneko lanpostu kualifikatuen, ardurazkoen edo gerentziarazkoen %40 emakumeek bete behar dituzte, gutxienez.
- Prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik, gutxienez %15 laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeak izango dira; esaterako, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak.
- 250 langiletik gorako enpresek egiaztatu egin beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta benetan aplikatu dutela, 3/2007 Legean, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoan, ezarritakoari jarraiki.
- Enpresa esleipendunaren plantillarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuko dela bermatuko da, honako hauekin lotutako politiketan: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, arreta, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, eta lanaldiaren iraupena eta antolamendua.
- Kontratuaren diseinuak eta exekuzioak genero-ikuspegia aintzat hartu beharko dute, diagnostikoan, helburuetan, jardueretan eta ebaluazioan. Halaber, amaierako justifikazioan, kontratazioak generoan izandako eraginari buruzko memoria eman beharko da. Memorian, pertsona erabiltzaile edo onuradunen sexuaren arabera banakatutako datu eta adierazleak erabiliko dira, aplikatutako berdintasun-neurrien eragina ebaluatu ahal izateko.

Baldintza horiek kontratuko funtsezko obligaziotzat jotzen dira; beraz, obligazio horiek ez betetzeak kontratua suntsiaraztea ekar dezake, Sektore publikoko kontratuen Legearen

testu bateginaren 223.f) artikuluari jarraiki, edo kontratuarekin aurrera jarraitzea zigor bat jarrita. Zigorra, kontratazio-organoak erabaki beharko du, ez-betetzearen larritasuna eta ondorioen arabera, eta aurrekontuaren zenbatekoaren %3tik %10era bitartekoa izan daiteke, Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 212.1. artikuluari jarraiki.

Obligazio horiek zehazki araututa daude honako hauetan: 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 118. artikuluan; 2004/18/EE Zuzentarauaren 24. artikuluan; 3/2007 Lege Organikoaren 33. eta 34. artikuluetan; 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, 20.2. artikuluan; eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren Erabakiaren IX.3. atalean.

8. JARRAIBIDE OROKORRAK.

Gizarte-klausulei buruz egin ohi diren galderetako bat da ea derrigorrezkoak diren. Eran-tzuna da ez direla. Izan ere, gizarte-klausulak sartzeko aukerak aztertzean, egiaztatzen da horri buruzko araudian «... ahal izango da» erabiltzen dela; hau da, kontratu publikoei buruzko legediak aukera ematen du klausula horiek sartzeko, baina ez du derrigortzen; beraz, pleguetan sartzea nahibadakoa da, eta ez derrigorrezkoa.

Hala ere, administrazio publiko askok –gero eta gehiago dira, gainera– akordioak, jarraibi-deak edo zirkularrak onetsi dituzte, eta horien bidez, ezarri dute gizarte-klausulak nahitaez sartu behar direla beraiekin egindako kontratu publikoetan. Eredu integralak esaten diegu horrelakoei.

Jarraibide edo akordio loteslea onetsi eta baliatzeari dagokionez, onura eta ezaugarri hauek aipatu behar dira:

- Kasu gehienetan, **talde-lanaren emaitza dira, zenbait arlotako** (Ogasuna, Enplegua, Obrak, Gizarte-ongintza, Berdintasuna, Idazkaritza, Kontu-hartzailletza...) **parte-hartzearen, proposamenen eta hobekuntzen** ondorioa.
- **Prozesuak lidergo politiko nabarmena du**, prozesua eta emaitzak berresten dituena.
- Erabateko **argitasun eta kalitate tekniko-juridikoa** dute; zorroztasun juridikoa dela eta, klausula aritmetikoak, egiaztatze-sistemak eta adierazleak sartu behar dira.
- **Gardentasun-maila altua dute** eta bertsioak sortu ahala, administrazio publikoek hobetu eta egokitzen dituzte.
- **Prozedurako aukerak erabiltzen dituzte** gizarte-irizpideak sartzeko: kontratu erreserbatuak, esleipenerako irizpideak, kaudimen teknikoa eta exekuzio-baldintzak.
- Ia den-denetan, **zehazki sartzen dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna-ekin lotutako klausulak**.
- Behin onetsita eta martxan jartzen hasita, **kontratazio-organoaren eta baldintza-pleguak idazten dutenen lana izugarri errazten da**.

Hona hemen horrelako jarraibide edo akordiorik onetsi dituzten zenbait erakunde: Avilésko Udala, Castellóko Udala, Gasteizko Udala, Bartzelonako Udala, Castellóko Diputazioa, Ceutako Hiri Autonomoa, edo Mallorcako Uharte Kontseilua.

Baina, denen artean, azpimarratu beharra dago *Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarduera esparruko kontratu eta diru-laguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko klausulak sartzeko jarraibidea*, Diputatuen Kontseiluak 2011ko ekainaren 21ean onetsitakoa, zehaztasun handiz eginda dagoelako, erreferentziala delako eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaiari eskusiban heltzen diolako. Jarraibide horretatik, kontratazio publikoari buruzko atalak atera ditugu:

ERANSKINA / ANEXO

KONTRATU PUBLIKOAK:

I.- Administrazio baldintza berezien agiriko karatulan.

1. Baldin eta genero ikuspegia bada kontratuak duen xedearen ezaugarri teknikoetako bat, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz berariazko aipamena egingo da xede horren azalpenean.

2. Kontratuaren xedearen izaerak ahalbidetzen duenean, genero-ikuspegiari buruzko aldaerak onartuko dira xedearen zehaztapenean.

3. Baldin eta kontratuaren arabera beharrezkoa bada gaitasun jakin batzuk izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, gai horri buruzko esperientzia, ezagutzak eta bitarteko teknikoak eskatuko dira kaudimen tekniko edo profesionalaren baldintza bezala, Herri Administrazioen Kontratuak Legeak 63. artikulutik 68.ra xedatutakoa betez. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko kaudimen tekniko hori kasu hautan bakarrik eskatuko da: baldin eta kontratuaren izaerarengatik eta xedearengatik kaudimen tekniko hori beharrezkoa bada eta kontratuan enpresa-sailkapenik eskatzen ez bada.

II.- Administrazio baldintza berezien agirian.

1. Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak 134. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratu publikoen baldintza administratibo berezien agiriak egiten direnean, esleipen irizpidetzat jarriko da, besteak beste, eskaintzetan genero ikuspegia sartzea, baldin eta ikuspegi horrek lotura zuzena badu kontratuaren xedearekin. Horrenbestez, baldintza administratiboen agiritan baldintza hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartu ahal izango dira:

- Aurreikuspenen arabera, kontratuari zenbat emakumek, eta zer portzentajetan, aterako dioten onura

CONTRATOS PÚBLICOS:

I.- En la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares.

1. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto la oportuna referencia a la igualdad de mujeres y hombres.

2. Cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

3. Si el contenido contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia, conforme a lo establecido en los artículos 63 a 68 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Esta solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres, solamente se aplicará cuando esté justificado conforme a la naturaleza y el objeto del contrato, y para aquellos contratos que no requieran de clasificación empresarial.

II.- En el pliego de cláusulas administrativas particulares.

1. Conforme al artículo 134 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, en la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos, siempre que esté directamente vinculado al objeto del contrato, incluirán un criterio de adjudicación relativo a la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. A tal efecto, se podrán incluir en dichos pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias o usuarias de contrato.

edo kontratuaz zenbat baliatuko diren.

- Enpresa lizitatzailerak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen kontratua gauzatu edo burutzeko.
- Enpresa lizitatzailerak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.
- Hitzematea ezen aurkeztuko duela, batetik, genero inpaktuari buruzko txosten bat, kontratuaren onuradun edo erabiltzaileen sexu araberako adierazleez eta datuez osatua, eta, bestetik, kontratua gauzatu duten langileen gaineko txostena, hartu diren berdintasuneko neurriez osatua.
- Hitzematea ezen pertsona edo erakunde lizitatzailerak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde berariazko ekintzak erabakiko dituela kontratua gauzatu edo burutzean (prestakuntza; hautapena; arreta; sustapena; bateragarritasuna; ordezkapena; emakumei ahalduentzen laguntzea; emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei arreta jartzea; eta abar).
- Hitzematea ezen emakumeen eta gizonen berdintasunerako berariazko plan bat diseinatu eta aplikatuko dela kontratuaren burutzapen garairako. Plan horretan zehaztatuko da berdintasunari dagokionez zer politika egingo den atal hauetan: enplegurako sarbidea; sailkapen profesionala; lanaren kalitatea eta iraunkortasuna; eta lantzaioaren iraupena eta antolamendua.
- Hitzematea ezen genero ikuspegiko eta sexu desberdintasunaren ezaugarriei egokitutako ekintzak egingo direla, lan arriskuak prebenitzeko eta lan osasuna bermatzeko.
- Kontratua gauzatuako duten langileentzat sentibilizazio eta prestakuntzako ekintzak prestatzea, legeetan nahiz enpresako
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad licitadora para ejecutar o prestar el contrato.
- El número y porcentaje de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de responsabilidad.
- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ejecutará el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
- El compromiso de la persona o entidad licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución o prestación del contrato (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, contribución al empoderamiento de las mujeres, atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres, etc).
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución del contrato, y que detalle sus políticas de igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- El compromiso de realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con la plantilla que ejecutará el contrato acerca de los derechos en materia de

hitzarmenean (edo kasuan kasuko sektorearen hitzarmen kolektiboan) agertzen diren berdintasuneko eta bateragarritasuneko eskubideei buruz.

igualdad y de conciliación recogidos en la normativa vigente y el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente.



Emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian pertsona edo erakunde lizitatzailerak hartzen dituen konpromiso guztiak behar bezala egiaztatu beharko dira kontratua gauzatzen den garaian. Konpromiso horiek, beste aldetik, funtsezko kontratubetebeharrak izango dira eta, ez badira betetzen, gerta liteke zigor ekonomikoak ezartzea eta ez-betetze errudunarengatik kontratua ezeztatzea, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak 206.f) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Todos los compromisos adquiridos por la persona o entidad licitadora en materia de igualdad de mujeres y hombres deberán ser debidamente acreditados en el marco de ejecución del contrato y se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento podrá suponer la imposición de penalidades económicas y pudiera dar lugar a resolver el contrato por incumplimiento culpable conforme al artículo 206.f) de la LCSP.

2. Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak 102. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratua gauzatzeko baldintza bereziak, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoak, ezartzen direnean, baldintza administratiboan agiritan baldintza hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartuko dira (horren berri eman behar da lizitazioaren iragarkian):

2. Cuando conforme al artículo 102 de la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público, se establezcan condiciones especiales, referidas a la igualdad de mujeres y hombres, en relación con la ejecución del contrato, se incluirán en los pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar (lo que deberá advertirse en el anuncio de licitación):

- Kontratua onduz sortu beharreko dokumentazioan eta materialetan, hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko dira eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko da.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Legeak aurreikusitakoaren arabera.
- Enpresa esleipendunak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegurako sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntza, lanaren kalitatean eta iraunkortasunean eta lana ematen eta antolatzen.
- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la ejecución del contrato, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La empresa adjudicataria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.

- Hamar langile baino gehiago dituzten enpresek neurriak hartuko dituzte sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko.
- Emakumeak gutxi ordezkatuta dauden jarduera sektoreetan, kontratua gauzatzeko eskatuko da emakumeak kontratatzean bost puntutan gutxienez gainditzea Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren gaineko Inkestak kasuan kasuko jarduera-sektorearentzat azken hiru hilekoan emandako portzentajea.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en aquellas empresas con más de diez personas trabajadoras en plantilla.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá para la ejecución del contrato la contratación de un porcentaje de mujeres superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

III.- Ezaugarri teknikoaren agirian.

1. Prestazioaren ezaugarriek ahalbidetzen dutenean, ezaugarri teknikoaren agirian hauetako edo hauen antzeko bat edo batzuk sartuko dira:

- Enpresa esleipendunak azterketa bereizia egin beharko du kontratuaren eremuan emakumeek eta gizonek bizi duten egoeraren gainean, eta, desberdintasunak sumatuko balira, desberdintasun horiek zuzentzera bideratutako neurri-proposamenak egin beharko lituzke.
- Esleipendunak ebaluaziorako adierazleak eta mekanismoak landu beharko ditu. Horrela, behin kontratua amaituta, emakumeengan eta gizonengan benetan izandako inpaktua aztertu ahaliko da, berdintasuneranzko bidean benetan aurrera egite aldera.
- Kontratua gauzatzeaz amaitzean, sexuaren arabera zehaztutako adierazle eta datuen txostena aurkeztu beharko da, kontratatutako zerbitzuen erabiltzaileak edo onuradunak eta kontratua gauzatu duen lantaldeko pertsonak zenbat izan diren nahiz berdintasunerako hartutako neurrien edukia eta horien inpaktua edo eragina zein izan den argituz.

2. Irizten bazaio kontratuaren ezaugarriek ez dutela ahalbidetzen aurreko atalean aipatu baldintzak sartzea ezaugarri teknikoaren agirian, zergatik ez den egokia zuritu beharko da, espedienteari erantsiko zaion txosten arrazoitu baten bidez.

III.- En el pliego de prescripciones técnicas.

1. En aquellos contratos en los que las características de la prestación lo permitan, se incluirán en el pliego de prescripciones técnicas, alguna o algunas de las siguientes, u otras de carácter similar:

- La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.
- La elaboración por la adjudicataria de indicadores y mecanismos de evaluación para que una vez ejecutado el contrato se pueda analizar su impacto real en mujeres y hombres y el avance efectivo hacia la igualdad.
- La presentación al final de la ejecución del contrato de un informe con indicadores y datos desglosados por sexo del número de personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones contratadas, de la plantilla que ha ejecutado el contrato, así como del contenido de las medidas de igualdad que se hubieran adoptado y de su impacto o incidencia.

2. Cuando se considere que las características del contrato no permiten incorporar las prescripciones anteriores, se deberá justificar exponiendo las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará al expediente.





B

3. ERDINTASUN-KLAUSULAK DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOETAN

1. KONTZEPTUAK ETA OINARRIAK.

DEFINIZIOA

Herrialdeko, autonomia-erkidegoko eta foru-aldundietako legedian alde gutxi dago diru-laguntza publikoen deskribapenari eta kontzeptuari dagokionean.

- Diru-laguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorraren, azaroaren 17koaren, 2. artikulua.
- 1/1997 Legegintza Dekretuaren, azaroaren 11koaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duenaren, 48. artikulua.
- 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren 27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 2. artikulua.
- 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 2. Artikulua (Bizkaia).
- 3/1997 Foru Arauaren, otsailaren 7koaren, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoaren, 1. artikulua.

Artikulu horien idazketa bateratuta, ondorio hau ateratzen da: diru-laguntza publikoak administrazioaren jardueraren negozio juridiko propioa dira, zuzenbide publikoari lotuta daude, eta nahitaezko sei ezaugarri izan behar dituzte:

a) Dirutan emandako laguntzak dira, eta haien onuradunak entitate publikoak zein pribatuak izan daitezke.

b) Administrazio publiko batek emandakoak dira.

c) Diru hori ematen da, onuradunek kontraprestazio zuzenik eman beharrik gabe.

d) Emandako diruaren truke, helburu jakin bat bete beharko da, proiekturen bat exekutatu, jarduera jakin bat egin, jardunbideren bat hartu edo garatu, edo bestela, egoera jakin batean egon beharko da, eta diru-laguntza jasotzeko ezarritako obligazio material eta formalak bete.

e) Finantzatutako helburuaren, proiektuaren, ekintzaren edo portaeraren xedea onura publikoko zein gizarte-intereseko jardueraren bat edo helburu publikoren bat sustatzea izango da.

OINARRI ARAUTZAILEAK

Lehen aipatutako foru-arauetan nahiz estatuko legean, oinarriei buruzko antzeko xedapena dago; hain zuzen: «Diru laguntzak eman baino lehen, haiek emateko oinarri arautzaileak onartu beharko dira lege honetan» –edo foru-arauan, hala badagokio– «ezarritakoaren arabera».²³ Oinarri arautzaile horien eginkizuna da arau-esparru orokorra izatea, administrazio publikoek egiten dituzten diru-laguntzen deialdietarako.

Oinarri arautzaileetan, dagokion diru-laguntzaren prozesua arautuko duten eduki guztiak jasotzen dira: onarpena, ebaluazioa, kanpo uztea, obligazioak, exekuzioa, ordainketak, zehapenak, ikuskapenak, etab.

Dela oinarri arautzaileen bidez, dela deialdi espezifiko baten bidez, diru-laguntza publikoek nahitaezko elementu batzuk izan behar dituzte:

- Laguntza edo diru-laguntzaren helburua edo xedearen definizio zehatza.
- Erakunde laguntzaileek edo onuradunek bete beharreko eskakizunak, bai eta kaudimen-eta eraginkortasun-baldintzak ere.
- Laguntza edo diru-laguntza esleitzeko irizpide objektiboak eta irizpide horien ponderazioa.
- Laguntza edo diru-laguntzaren banan-banako zenbatekoa edo hori zehazteko irizpideak.
- Beste laguntza, diru-laguntza, diru-sarrera edo baliabide batzuekiko bateragarritasuna edo bateraezintasuna.
- Laguntza edo diru-laguntza emateko prozedura antolatzeke, tramitatzeke eta ebazteko organo eskumenduna, eta ebazpena jakinarazteko epea.
- Laguntza edo diru-laguntzaren xede den helburua bete dela eta jasotako diru-kopurua erabili dela egiaztatzeke epea eta modua.
- Konturako ordainketak eta alde zuzeneko ordainketak egiteko aukera; ordaintzeko epea eta modua; eta hala badagokio, bermatu beharreko interes publikoen aldeko erregimen berezia, eta berme horiek eratzeke eta ezereztatzeke prozedurak.
- Emandako diru-laguntzak aldatzeke edo berrikusteko aukera.
- Jasotako diru-kopurua itzultzeke obligazioa, laguntza edo diru-laguntza emateko zehaztutako baldintzak betetzen ez badira.
- Diru-laguntzak emateko jarritako baldintzen ez-betetzeen mailak neurtzeko irizpideak.

²³ Diru-laguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorren, azaroaren 17koaren, 9.2. artikulua. 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 8.1. artikulua. 3/1997 Foru Arauaren, otsailaren 7koaren, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoaren, 8.1. artikulua. 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren 27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 8.1. artikulua.

- Onuradunaren obligazioa, eskatzen zaion informazio teknikoa eta ekonomikoa ematekoa.
- Diru-laguntza itzultzeko prozedura, baldintzak betetzen ez badira.
- Dagozkion errekurtsoen aipamena, zer organoren aurrean eta zer epetan jarri behar diren adierazita.

Beraz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako irizpideak txertatu nahi baditugu, zehatz-mehatz adierazi beharko dira tramitatu behar den diru-laguntzarako oinarri arautzaileetan.

ZEHARKAKOTASUNA ETA EKINTZA POSITIBOA

Lehen kapituluan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kontratazio eta diru-laguntza publikoetan txertatzeari buruzko bi ikuspegi ikusi ditugu. Ikus ditzagun adibide batzuk, den-denak Arabako Foru Aldundikoak:

IRABAZTEKO XEDERIK GABEKO ELKARTE ETA ERAKUNDEEI DIRULAGUNTZAK EMATEKO DEIALDI PUBLIKOA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO JARDUERAK GARATZEKO. 2011KO EKITALDIA.

1. artikulua.- Gaia eta helburua

Deialdiaren xedea da dirulaguntzak ematea, lehiaketa bidez, Araban emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko jarduerak edota programak diseinatzen, antolatzen eta garatzen laguntzeko asmoz. Elkarreek edo irabazteko xederik gabeko erakundeek, hain zuzen ere, sustatu behar dituzte jarduera edo programa horiek 2011ko ekitaldian Arabako Lurralde Historikoan eta Trebiñuko Konderrian, abenduaren 30eko Diputatuen Kontseiluaren 65/2010 Foru Dekretuan xedatutakoaren ildotik. Horren bidez, onartu egiten dira Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Saileko Gizarte Sustapenaren Zuzendaritzak lehiaketa bidez emango dituen dirulaguntzak arautuko dituzten oinarri orokorrak.

Transkribatutako deialdia ekintza positiboko adibide bat da; hau da, neurri espezifiko bat, aldi baterakoa, sexu-arrazoiengatiko izatezko desberdintasunak murrizteko edo desagerarazteko: deialdi espezifiko baten bidez, diru-laguntzak ematen dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko ekintzak garatzeko.

Ekintza positiboko beste adibide batzuk izango lirateke diru-laguntzak ematea emakumeen kirol-taldeentzat edo emakume langabeentzako prestakuntza-ekintzetarako.

Bigarren ikuspegiaren oinarria genero-zeharkakotasuna edo *-mainstreaminga* da: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna politika publiko guztien arau eta aurrekontuetan txertatzen da modu aktiboan, jarduera-esparrua eta -mota dena delakoa izanda ere.

Praktikan, diru-laguntzetarako deialdi publiko orotan genero-ikuspegia nahitaez txertatzea esan nahi du horrek, diru-laguntzen helburua, interes publikoa edo edukiak direnak direla. Ikus ditzagun ikuspegi hori, diru-laguntzetarako bi deialditan:

44/2011 FORU DEKRETUA, martxoaren 7koa, diputatuen kontseiluarena. Honen bidez, elkarteei eta irabazteko xederik gabeko erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdi publikoa onartzen da. Laguntzen helburua da etorkinen integrazioa eta kultura arteko bizikidetzaren sustatzera bideratutako programak edota jarduerak garatzea. 2011ko ekitaldia.

Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Planak (urriaren 5eko 618/2010 Foru Erabakiaren bitartez onartuta) emandako zuzentarauak asumituz, emakume etorkinengan eragin handiena duten genero desberdintasunak identifikatu dira eta, batez ere, genero ikus-puntuaren aplikazioarekin loturik dauden alderdiak jaso dira.

4. artikulua.- Diruz laguntzeko moduko programak eta gastuak

A) Helburu hauek dituzten jarduerak eta/edo programek jaso dezakete dirulaguntza:

1.- Migrazio prozesu eta proiektuak hobeto ezagutzeko balio duten ekimenak garatzea, emakume eta gizonei dagozkien egoeren ezberdintasun eta premiak adieraziz. Proiektu eta prozesu horiek gizarteari errealitate desberdin horien berri emateko estrategiak eta kanalak eduki behar dituzte.

10/2011 FORU DEKRETUA, otsailaren 15eko diputatuen kontseiluarena. Honen bidez, onartzen da 2011ko ekitaldian garapenerako laguntzeko, nazioarteko elkartasuna bultzatzeko gizarte sentsibilizazio proiektuetarako eta genero kontuetan berezitutako laguntza teknikoetarako dirulaguntzak lehiaketa bidez emateko deialdia.

Era berean, Arabako Foru Aldundiak lehentasunezkoa deritzo genero ikuspuntua kontuan hartzeari berak finantzatzen dituen garapenerako lankidetzaren, sentsibilizazio edo hezkuntza proiektuetan. Eta hala egiten du gogoan hartuz garapenerako edozein ekimen ez dela neutrala genero aldetik eta genero desberdintasunak garapenarekin loturik dauden arazo askoren jatorrian daudela, hala nola pobrezia, feminizazioa, emakumeen aurkako indarkeria estrukturala, giza esku-bideen urraketa, eta abar.

Generoak garapenerako ekintzetan duen eragina aztertzeke eta kontuan edukitzeko beharra, emakumeen bereizkeria eta menpekotasuna iraultzeko, 2009-2011 aldirako Garapenerako Laguntzeko Gida-planaren zehaztutako ildoekin bat dator. Plan horretan, generoaren zeharkakotasuna eta emakumeen ahalgintza genero berdintasuna erdiesteko bi estrategia egokiak direla azaltzen da.

Benetako bi adibide horien xedea kultura-artekotasuna eta garapenerako lankidetzat dira, hain zuzen, eta ondo erakusten digute nola aplikatu behar den genero-ikuspegia zeharka politika publikoetan.

Laburbilduz, azaldutako lehenbiziko adibideak –ekintza positiboa– guztiz beharrezkoa izaten jarraitzen du, baina erronka da, hain zuzen, zeharkakotasun hori hedatu eta berdintasuna konstante bat izatea diru-laguntza publikoetarako deialdi guztietan, haien xedea dena delakoa izanda ere.

BERDINTASUNA ETA DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOAK

Diru-laguntza publikoak sustatze-jarduera dira eta onura publikoa edo gizarte-interesa izan behar dute xedetzat; beraz, logikoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna izatea diru-laguntzak ematearen bidez lortu nahi den helburu publikoetako bat. Legedian, horri buruzko zenbait aipamen zehatz daude:

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

7. artikulua. Printzipio orokorrak.

3. Diru-laguntza publikoek, bidezkoa denean, sexuen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko baliabideak eman behar dituzte, ezberdintasunak ezabatuz eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz.

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

7.– artikulua Printzipio orokorrak.

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

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

3. artikulua. Printzipio orokorrak.

Ondokoak dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketak gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratua berdina; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea, eta koordinazioa eta lankidetzat.

4. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Euskal herri-agintek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoreetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan ezberdinak modu sis-

tematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

18.– artikulua Xedapen orokorrak.

1.– Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteei modu aktiboan izango dute kontuan emakume eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua.

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2. Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo 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.

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

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

24. artikulua. Elkarteak eta erakundeak.

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

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

33. artikulua. Xedapen orokorrak.

5. Hezkuntza Administrazioak diru- laguntzak ezarriko ditu, euskal unibertsitate-sistemaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko proiektuak egitea bultzatzeko.

38. artikulua. Enplegua lortzea.

Emakumeei enplegua lortzen laguntzeko asmoz, arlo horretan eskumenak dituzten euskal herri-administrazioak honakoak egingo dituzte:

d) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edota finkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.

39. artikulua. Prestakuntza-planak.

1. Enpresen prestakuntza-planei laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehentasuna emango zaie erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumeei praktikak egiten lagunduko dietenei ere, bereziki emakumeek gutxi ordezkaturik dauden lanbideetan.

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko:**

35. artikulua. Diru-laguntza publikoak.

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan diru-laguntzen plan estrategikoak egiten dituztenean, esparruak zehaztuko dituzte, non, emakumeen eta gizonen artean aukera-desberdintasuna izateagatik, aukera ematen den kasuan kasuko diru-laguntzen oinarri arauemaileetara bildu ahal izateko honako hau: berdintasuna benetan lortzeko jardueren balorazioa, diru-laguntzak eskatzen dituzten erakundeen artean.

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

LABURPEN-TAULA

Hurrengo ataletan, diru-laguntza publikoetan genero-irizpideak sartzeko aukerak azaldu eta aztertuko ditugu. Taula honetan, aplikagarri den legedia laburbildu dugu:

	ARAUAK²⁴
ONURADUN IZATEKO DEBEKUA	13.2. art., DLO 50.5. art., EONALTB 4. art., EELO 3. eta 24. art., 4/2005 Legea 12.2. eta 12.4. art., DBFA 12.2. eta 12.4. art., DGFA
ENTITATE ONURADUNAK	11.1. eta 13.1. art., DLO 50.1. eta 51.1. art., EONALTB 20.2. art., 4/2005 Legea 12.1. art., DBFA 12.1. art., DGFA
TRAMITAZIO- ETA EBALUAZIO-ORGANOAREN OSAERA.	3.7., 20.4. eta 20.5. art., 4/2005 Legea 14.4., 51., 53. artikulua eta 1. xedapen gehigarria, 3/2007 Lege Organikoa
BALORAZIO-IRIZPIDEAK	17. eta 23. art., DLO 60. art., DLOE 35. art., 3/2007 Lege Organikoa 20.2. eta 24. art., 4/2005 Legea 51.1. art., EONALTB 16. art., DBFA 16. art., DGFA 8. art., DAFA
BETEBEHARRAK	14., 32., 37., 56. eta 57. art., DLO 50.2. art., EONALTB 20.3. art., 4/2005 Legea 13.1. art., DBFA 13.1. art., DGFA 5.2. art., DAFA

24 DLO: Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorra (38/2003 Legea, azaroaren 17koa); DLOE: 887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, 38/2003 Lege Orokorraren, azaroaren 17koaren, diru-laguntzei buruzkoaren, erregelamendua onartzekoa; DBFA: 5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, foru-administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia); DAFA: 3/1997 Foru Araua, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoa; DGFA: 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoa; EONALTB: 1/1997 Legegintza Dekretuaren, azaroaren 11koaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duena; 4/2005 Legea: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa. 3/2007 Lege Organikoa: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragin-garrirakoa; EELO: 1/2002 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, elkartzeko eskubidea arautzekoa.

DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOAK EMATEKO PROZEDURA

• 1. IZAPIDETZE-FASEA. OINARRIEN EDO DEIALDIAREN IDAZKETA.

- Helburua eta xedea.
- Aurkezteko debekuak.
- Pertsona edo entitate onuradunek bete beharreko baldintzak.
- Laguntzen zenbatekoa.
- Organo eskumendunak.
- Egiaztatzeko erregistroak.
- Egiaztatzeko epea eta modua.
- Berme-neurriak.
- Balorazio-irizpideak.
- Aldez aurretiko ordainketak eta konturako ordainketak.
- Emandako diru-laguntza aldatzeko baldintzak.
- Bateragarritasuna.
- Mailakatze-irizpideak, baldintzak betetzen ez direnerako.
- Baldintzak eta obligazioak.
- Eskaera aurkezteko behar den dokumentazioa.
- Eskaerak berradierazteko aukera.
- Ebazpena administrazio-bidearen amaiera den ala ez adieraztea.

• 2. DIRU-LAGUNTZA EMATEKO FASEA.

- Ebaluazio-organoa izendatzea.
- Proposamenen edo proiektuen ebaluazioa. Ponderazioa eta balorazioa.
- Ebazpena.
- Jakinarazpena.
- Alegazioak eta behin betiko ebazpena.

• 3. EXEKUZIO- ETA EGIAZTATZE-FASEA.

- Ordainketak.
- Diru-laguntzaren xede den helburua betetzea.
- Diru-laguntzaren baitako eskakizunak eta baldintzak bete direla egiaztatzea.
- Informazioa eskatzea.
- Obligazio formalak bete direla frogatzea eta egiaztatzea:
 - Zerga-betebeharren eta Gizarte Segurantzakoen ordainketetan egunean egotea.
 - Kontabilitate liburuak, diligentziatutako erregistroak eta gainerako dokumentuak behar bezala ikuskatuta edukitzea.

- Jasotako diruaren frogagiriak gordetzea.
- Dagozkion hedatze-neurriak exekutatzea.
- Zehapen-espeditentea edo diru-laguntza itzultzea, zenbait kasutan:
 - Eskatutako baldintzei buruzko informazioa faltsutzea edo ezkutatzea.
 - Helburua ez betetzea, dela guztiz, dela neurri batean.
 - Egiaztatzeko obligazioa ez betetzea.
 - Zabaltze-neurriak egitearen baldintza ez betetzea.
 - Administrazioek ezarritako baldintzak ez betetzea.
 - Finantzak egiaztatze eta kontrolatzeko ekintzak eragozte, eta kontabilitate-betekizunak ez betetzea.

2. AURKEZTEKO DEBEKUA.

LEGE-ESPARRUA

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

13. artikulua. Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko betekizunak.

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

3. Elkartzeko eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoak

4. artikuluen 5. eta 6. ataletan aurreikusitako debeku-arrazoietakoa batean sartuta dauden elkarteak ezin izango dira inola ere izan diru-laguntzen onuradun edo entitate laguntzaile.

- **1/2002 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, elkartzeko eskubidea arautzekoa:**

4. artikulua. Administrazioarekiko harremanak.

Botere publikoek ez diete inolako laguntzarik emango kideak onartzeko prozesuan edo lan-jardunean jaiotzaren, sexuaren, erlijioaren, iritzien edo beste edozein ezauzgarri edo egoera pertsonal edo sozialen ondoriozko bereizkeria eragiten duten elkarte edo erakundeei.

- **1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duena.²⁵**

50. atala. Diru-laguntza eta laguntza publikoen onuradunak.

5. Titulu honetan erregulatutako diru-laguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu, kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jasotako pertsona fisikoak edo juridikoak, ez eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere .

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

3. artikulua. Printzipio orokorrak.

1.–Tratu berdina.

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

Lege honen ondoreetarako:

Euskal agente publikoek ezin izango dute inolako diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duen edonolako jardueratarako. Se-

²⁵ Paragrafo hori **4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren**, azken xedapenetako seigarrenaren bidez gehitu zen.

xuaren ziozko bereizkeria dela-eta administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoak ere egoera berean geratuko dira, dena delako zehapen edo zigorrak dirauen denboran.

24. artikulua. Elkartek eta erakundeak.

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

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

12. artikulua Pertsona onuradun edo entitate laguntzaile izateko betekizunak.

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

h) Sexu diskriminazioa dela-eta, zigor administratibo edo penalen bat jaso dute-nean, zigorrean ezarritako epean zehar.

4.– Bai kideak onartzeko prozesuan bai beren funtzionamenduan sexu diskriminaziorik egiten duten elkarte edo antolakundeak eta, orobat, sexu diskriminaziorik sor dezaketen jardueretan aritzen direnak ezin izango dira onuradunak izan, sexuen arteko ezberdin- tasunak zuzentzen diren kasuetan izan ezik.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

12. artikulua. Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko betekizunak.

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

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

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

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Diru-laguntza publikoen oinarri arautzaileetan edo deialdian azaldu beharreko lehen gaietako bat da ea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa urratuz edo diskriminazioz jarduten duten pertsona fisiko edo juridikoak diru-laguntzetatik kanpo utz al daitezkeen –edo haiei aurkezteko debekua ezarri–.

Legedian (estatukoa, autonomia-erkidegokoa eta foru-aldundietakoa) arau ugari daude, eta ez da erraza lege- eta kontzeptu-alderdien azterketa egitea. Beraz, legediaren eta haren aplikazio praktikoaren laburpena egingo dugu lehenik eta behin:

1. Estatuko legedian, (38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa, eta 1/2002 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, elkartzeko eskubidea arautzekoa) sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa egiten duten elkarteentzat soilik ezartzen da aurkezteko debekua; beraz, legearen aplikaziotik kanpo geratzen dira elkarteak ez diren pertsona fisiko edo juridikoak.

Arau horren aplikaziorako, gainera, beste arazo bat dago: aurretik, zehapen penal edo administrazio-zehapen irmoa egon behar du, eta diru-laguntza arautu eta ematen duen organo edo administrazio publikoak ez du eskumenik zehapen hori ezartzeko. Horren guztiaren ondorioz, aplikazioa oso mugatua izateaz gain, entitate-mota denei aplikatzen ez zaielako, ia salbuespenezkoa da, eskatzen diren baldintzengatik.

2. Gipuzkoako eta Bizkaiko foru-aldundiek, berriz, hau adierazten dute beraien foru-araue-tan: «ezin izango dira pertsona onuradunak izan kideak onartzeko prozesuan edo funtzionamenduan sexuarengatiko diskriminaziorik egiten duten elkarte edo erakundeak, ezta sexuarengatiko diskriminaziorik sortzen duen jardueraren bat egiten dutenak ere».

Horrela, baztertutakoen eremu subjektiboa erakundeetara ere zabaltzen da, eta horrek forma juridiko oro hartzen du bere baitan. Beraz, dagozkien eskumen-esparruetan, bi foru-aldundiek diru-laguntza publikoen deialdietara aurkezteko debekua ezarri diezaiokete edozein entitate edo enpresari. Baina, noski, arau hori ezin da aplikatu Arabako lurraldean, autonomia-erkidegoko esparruan eta hiru lurraldeetako tokiko administrazioetan.

3. Habilitazio orokorra 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoaren, 24.2. artikulua ematen du (*Euskal agente publikoek ezin izango dute inolako diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duen edonolako jardueratarako*).



NO ADMITEN MUJERES

Multada una sociedad gastronómica en el País Vasco por discriminación

Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, ha impuesto la primera multa por discriminación sexual a la sociedad gastronómica 'Txoko Eder', de Puentelarrá, Alava. Se niegan a admitir mujeres como socias.

Ésa es la regla en las 1.400 que existen. Sin embargo el Instituto de la Mujer entiende que son discriminatorias y por primera vez ha multado a una de estas sociedades que había sido denunciada por una mujer.

Por eso, Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, ha impuesto la primera multa por discriminación sexual a la sociedad gastronómica 'Txoko Eder', de Puentelarrá, Álava. Se niegan a admitir mujeres como socias.

La multa de 900 euros se recibían en el 'Txoko' con absoluto mutismo.

4. 1/1997 Legegintzako Dekretuaren, azaroaren 11koaren, 50.5. artikulua murriztaileagoa da, eta aurretik zehapena egotea eskatzen du, baina ez dago kolisio juridikorik bi arauen artean, bateragarriak eta osagarriak baitira. Horrela, guztiz legekoa da edozein administrazio publikok eta diru-laguntzak ematen dituen edozein organok diru-laguntza publikoen onuradun izateko debekua ezartzea erakunde, enpresa edo entitateei, haien helburuetan, kideak onartzeko sisteman, funtzionamenduan, ibilbidean edo jardueretan berdintasun-printzipioa urratu edo emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio nabarmena egiten bada.
5. Azken ohar bat egin behar dugu, froga-zamari dagokiona. Aurretik zehapenen bat bada, ez da frogarik beharko, baina egon ezean, pertsona fisiko edo juridiko bat diru-laguntzak emateko prozesu batetik kanpo uzteko, diskriminazioa egiaztatu egin beharko da.

Aurkaratze-arazoak ez izateko, aukera hori kasu zehatz eta nabarmenetan soilik baliatzea gomendatzen dugu; esaterako, emakumeak bazkide, erabiltzaile edo onuradun gisa onartzen ez duten entitateen kasuan. Kasu horretan, froga-bitarteko objektibo eta nahikoa izango lirateke erakundearen legezko estatutuak, merkataritza-erregistroan zигilatutakoak. Hain nabarmenak ez diren kasuetarako, diru-laguntzaren deialdia egin eta laguntza emateaz arduratzen den organoak berak frogatu beharko du inolako zalan-zarik gabe diskriminaziozko jardunbide hori.

Las subvenciones a colegios que discriminan por sexo, rechazadas por el Supremo

El Tribunal Supremo rechaza la financiación pública a los colegios que separan a los alumnos por sexo. Incierto horizonte para los nueve centros concertados de este tipo que existen en la Comunidad de Madrid.

Madrid2noticias | 22/08/2012



Los colegios que segregan a sus alumnos por razón de sexo no podrán recibir dinero público. Esto es lo que se desprende de dos sentencias del Tribunal Supremo sobre dos centros concertados de Cantabria y Andalucía. **Según la instancia judicial, este tipo de subvenciones son incompatibles con la Ley Orgánica de Educación vigente, que prohíbe la**

"discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición".

JARDUNBIDE ONAK

Jada aplikatutako esperientzien artean, zenbait idazketa eta debekatzeko sistemak aurkitu ditugu. Batzuetan, legedia aipatu baino ez da egiten; esaterako, **Arabako Foru Aldundiko** bi adibide hauetan:

21/2012 FORU DEKRETUA, martxoaren 20koa, Diputatuen Kontseiluarena; honen bidez Arabako Nekazaritza Sektorerako Laguntzen Plana onetsi da.

1.3.4. Eskatzaileak ez edukitzea ez administrazio zehapenik ez zigor zehapenik sexu bereizkeriatatik, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera.

65/2010 FORU DEKRETUA, abenduaren 30eko Diputatuen Kontseiluarena. Honen bidez, onartu egiten dira Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Sailak lehiaketa bidez emango dituen dirulaguntzak arautuko dituzten oinarri orokorrak.

3.- Hauek ez dira erakunde onuraduntzat joko:

- Dirulaguntzei buruzko azaroaren 17ko 38/2003 Lege Orokorreko IV. tituluan aipatzen diren arau hausteengatik zigorren bat jasan dutenak.

- OLOko 13. artikuluan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 24(2) artikuluan xedatutakoaren arabera beren onarpen edo funtzionamendu prozesuetan sexuagatik diskriminatzen duten elkarte eta erakundeak.

- Sexu diskriminazioagatik zehapen administratibo edo penalen bat izan duten pertsona fisiko eta/edo juridikoak, kasuan kasuko zehapenean ezarritako epean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 3 (1) artikuluan xedatutakoarekin bat eta Emakume eta Gizonen arteko benetako Berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

Beste adibide hau **Gipuzkoako Foru Aldundikoa** da, eta lege-erreferentzia aipatzeaz gain, jardueran edo printzipioetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aurka egiten duten entitateetara zabaltzen du debekua.

Hiri hondakinen sortze-prebentzioaren eta berrerabilpenaren arloko jarduketetarako diru laguntzak emateko oinarri arautzaileak eta 2011ko deialdia onartzea.

3. Ezingo dira onuradun izan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioen aurkakoak diren xede, harrera sistema, funtzionamendu, ibilbide edo jarduera duten pertsona fisiko edo juridikoak.

Antzeko zerbait egiten da **Eusko Jaurlaritzako** deialdi honetan, eta kasuak zehatzago adierazten dira.

30/2010 DEKRETUA, urtarrilaren 26koa, Europako Erkidegoak fruten eta barazkien arloa arautzeko sortuak dituen erregelamenduak eta erregelamendu horietatik datorren laguntza-sistema Euskal Autonomia Erkidegoan nola garatu eta aplikatu arautzen duena.

4.– Kasu hauetan, laguntza-eskariei ezezkoa erantzungo zaie, beti:

- Gizon-emakumeen arteko berdintasuna delata, dena delako antolakundeak lan-hitzarmenean ez baldin baditu Langileen Estatutuan eta gizon-emakumeen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 legean agintzen diren betebeharrak betetzen.

- Dena delako antolakundeak estatutuetan edo helburuetan irizpide baztertzailerik baldin badu.

- Antolaketan edo funtzionamenduan inor sexuaren arabera baztertzen badute, edo erabakietan baztertzen badute inor sexuaren arabera.

KLAUSULA-EREDUA

AURKEZTEKO DEBEKUA

Diru-laguntzen deialdi honetan aurkeztetik kanpo geratuko dira honako hauek:

- Helburuetan, kideak onartzeko sisteman, funtzionamenduan, ibilbidean, jardueretan, antolaketan edo estatutuetan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa urratzen duten pertsona fisiko edo juridikoak.

- Sexu-bereizkeria egiteagatik administrazio-zehapena edo zehapen penala dutenak, eta 4/2005 Legearen itzalpean debeku horrekin zehatutakoak.

- 4/2005 Legean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan, edo 3/2007 Lege Organikoan, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrikoan, ezarritako betebeharrak betetzen ez dituzten entitate edo enpresak.

- Kideak onartzeko prozesuan edo bere funtzionamenduan sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa egiten duten elkarteak.

Debekua ezartzeko, honako arau hauetan xedatutakoa hartu da kontuan: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoaren, 3.1. eta 24.2. artikulua; 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 13.3. artikulua; 1/1997 Legegintza Dekretuaren,

Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duenaren, 50.5. artikulua; 1/2002 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, elkartzeko eskubidea arautzekoaren, 4. artikulua; 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren 27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 12. artikulua; eta 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Bizkaiko Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 12. artikulua.

3. PERTSONA EDO ENTITATE ONURADUNA IZATEKO BALDINTZAK.

LEGE-ESPARRUA

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

11. artikulua. Onuradunak.

1. Diru-laguntza ematea eragin zuen jarduera burutuko duen pertsona edo, era berean, ematea bera legitimatzeko egoeran dagoen pertsona izango da diru-laguntzen onuraduna.

13. artikulua. Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko betekizunak.

1. Diru laguntza emateko arrazoi den egoeran dauden pertsona edo entitateak, edota oinarri arautzaileetan eta deialdian aurreikusitako zirkunstantziak biltzen dituztenak izan daitezke pertsona onuradunak edo entitate laguntzaileak.

- **1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.**

50. atala. Diru-laguntza eta laguntza publikoen onuradunak.

1.– Laguntza edo diru-laguntza ematea eragin zuen jarduera burutuko duen pertsona edo, era berean, ematea bera legitimatzeko egoeran dagoen pertsona izango da laguntza edo diru-laguntzen onuraduna.

51. atala. Laguntzak emateko arauak, eskumenak eta jardunbidea.

1. Laguntzak edo diru-laguntzak emateko arauetan, gutxienez ondoren aipatzen direnak adierazi beharko dira:

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

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2.– ... Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzzaileen 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.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia): Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko 3/2007 Foru Araua.** (Artikuluen zenbakiak eta idazketa berdinak dira):

12. artikulua. Pertsona onuraduna edo erakunde laguntzailea izateko betekizunak.

1. Diru laguntza emateko arrazoi den egoeran dauden pertsona edo entitateak, edota oinarri arautzaileetan eta deialdian aurreikusitako zirkunstantziak biltzen dituztenak izan daitezke pertsona onuradunak edo entitate laguntzaileak.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Lehenago, diru-laguntza publikoak eskuratzearen alderdi negatiboari (debekuak) heldu diogu; orain, berriz, alderdi positiboa aztertuko dugu; hau da, pertsona fisiko edo juridikoek zer baldintza bete behar dituzten erakunde laguntzaile izateko eta dagokion diru-laguntza jasotzeko.

Horri dagokionez, komeni da kontuan izatea ez dagoela diru-laguntza emateko/jasotzeko eskubide subjektiborik, aukera hori diru-laguntza ematen duen administrazio publikoak edo organoak kasuan kasu ezarritako baldintzen arabera baita.

Atal honetan aztertzen ari garen gaia da argitzea ea baldintza hauek eska daitezkeen diru-laguntza baten onuradun izateko: berdintasun-alorrean ibilbide, esperientzia edo bereizgarri jakin bat izatea; berdintasun-plan bat edukitzea; edo generoaren alorrerako giza talde bat edo prestakuntza espezifiko izatea.

Estatuko, autonomia-erkidegoko eta foru-aldundietako legedian, diru-laguntzen onuradunei buruzko aipamen orokorrak egiten dira, berdintasun-irizpideak edo beste edozein gizarte-irizpide aipatu gabe. Jarritako baldintzak betetzen dituztenak izango direla onuradun baino ez da adierazten, eta pertsona edo entitate onuradun izateko baldintzak diru-laguntzen oinarri arautzaileetan zehaztu beharko direla.

Hala ere, 4/2005 Legean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan, gai horri heltzen zaio, eta hau xedatzen da: «diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da» (20.2. art.).

Beraz, legezko habilitazio zehatza badago, eta gainera, diru-laguntza publikoei buruzko legedia laxoagoa da kontratu publikoei buruzkoa baino, eta ez dago inolako eragozpen juridikorik diru-laguntzarako deialdia egiten duen organoak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako zenbait baldintza eskatzeko.

Jakina, eskakizunak ondo oinarrituta egon beharko du, eta proportzionala izan. Zorroztasun-mailari dagokionez, diru-laguntzaren helburu publikoaren eta edukiaren arabera izango da: emakumeen aurkako indarkeria nozitu duten emakumeentzako arreta psikologikoa emateko diru-laguntzetarako deialdi batean, adibidez, zorrotzago jokatu beharko da kirol-ekitaldietarako diru-laguntzetarako deialdi batean baino. Azken horretan, hain zuzen, berdintasunari buruzko erreferentzia bakarra liburuxketan eta iragarkietan hizkera ez-sexista erabiltzea izan daiteke.

Kontuan izan bi ohar hauek:

- Deialdian edo oinarri arautzaileetan modu objektiboan adierazi behar dira generoaren alorreko zer baldintza edo esperientzia zehatz behar diren entitate onuradun izateko.
- Eskatutako baldintzek proportzionalak izan behar dute diru-laguntzaren xedearekiko eta edukiarekiko.

JARDUNBIDE ONAK

Jarraian **Eusko Jaurlaritzako** bi deialdi transkribatu ditugu. Lehenbizikoan, aukera-berdintasunari eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntzaren alorreko esperientzia egiaztatzea eskatzen da. Bigarrenean, berriz, enpresako berdintasun-planaren kopia eskatzen zaie 250 langiletik gorako enpresei.

AGINDUA, 2011ko uztailaren 5koa, Herrizaingoko sailburuarena, emakumeen aurkako indarkerian esku hartzeari buruzko unibertsitate-master ofiziala egiteko laguntzen deialdia egiten duena.

7. artikulua.- Eskakizunak egiaztatzea.

1.- Laguntza-eskabidearekin batera –curriculum europarra II. eranskinean argitaratzen da– agiri hauek ere aurkeztuko dira:

a) Eskatzailearen nortasuna egiaztatzea (NAN, pasaporte edo parekoa).

b) Laguntza eskatzen den prestakuntza-arloan (aukera-berdintasuna, emakumeen kontrako indarkeria, etab.) eskatzaileak duen esperientzia egiaztatzea.

AGINDUA, 2010eko uztailaren 1ekoa, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoko sailburuarena, agregakinen lurrazpiko ustiategiak ikertzeko eta garatzeko eta meategiak berritzeko proiektu eta jarduerak finantzatzeko laguntzak arautzen dituen eta horien oinarri arautzaileak onartzen dituen.

g) Eskatzailearen zinpeko aitorpena, sexuarengatiko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penalik ez jaso izana biltzen duena, betiere Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen 50.5 artikuluan xedaturikoari jarraiki, otsailaren 18ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen Azken Xedapenetatik Seigarrenean duen idazkuntzaren arabera. Berdintasun Planaren kopia 250 langiletik gorako enpresa bada.

Eta adibide honetan, **Donostiako Udalak** adierazten du, irabazi-asmorik gabeko elkarteentzako (berdintasunaren alorrekoak) diru-laguntzen deialdiaren bidez, entitate onuradunek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako zer baldintza bete behar dituzten; esaterako, emakumeen elkarteak izatea, edo mistoak ere, emakumeen parte-hartze aktiboa edo autonomia badute.

2. Onuradun elkarteak

Diru laguntza jaso ahal izango duten elkarteak:

- Irabazi asmorik gabeko emakume-elkarteak, ekainaren 22ko 7/2007 Elkarteei buruzko Euskadiko Legearen aplikazio-eremuaren barruan daudenak.

- Elkarte mistoak, baldin eta emakumeen idazkaritza badute, edo ordezkaritza edo funtzionamendu autonomoko beste edozein organo, eta horren helburua baldin bada elkartearen mugimendu mistoan emakumeen parte-hartze aktiboa sustatzea eta proiektuak edo ekintzak egitea emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko hainbat elkartetan: auzoan, kulturean, kirolan, hezkuntzan, gizartearen eta abarretan. Organo horren izaera, helburuak eta funtzionamendu autonomoa argi azalduko dira elkartearen estatutuetan, eta bere eraketa efektiboa ere behar bezala egiaztatuko da.

KLAUSULA-EREDUA

ONURADUN IZATEKO BALDINTZAK

Onuradun izateko, aurkezten diren pertsona fisiko edo juridikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriarako jardueretan izandako esperientzia eta ibilbidea egiaztatu egin beharko dute.

Egiaztatzeko, bitarteko hauetako bat edo batzuk erabil daitezke:

- Entitatearen ibilbidea eta esperientzia emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alor zehatzean. Azken hiru urteetan egindako jarduera eta lan aipagarrienak adierazi beharko dira.
- Langileek generoaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta curriculum.
- Entitatearen eratze-eskrituran edo estatutuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egingo dela agertzea, entitatearen helburu gisa.
- Enpresa-ziurtagiri edo -berezigarri bat izatea berdintasunaren alorrean, edo emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean erakunde laguntzaile izatearena, edo antzeko beste edozein ziurtagiri ofizial.

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana eta/edo familia-bizitza, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko neurriak diseinatu eta aplikatu izana.
- Enpresaren edo entitatearen junta, zuzendaritza-organo edo administrazio-batzordeko kideetatik %40 gutxienez emakumeak izatea.

Baldintza horiek ezartzeko, honako hauek hartu dira oinarritzat: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoaren, 20.2. artikulua; 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 11. eta 13. artikulua; eta 1/1997 Legegintza Dekretuaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duenaren, 50. eta 51. artikulua.

4. TRAMITAZIO- EDO EBALUAZIO-ORGANOAREN OSAERA.

LEGE-ESPARRUA

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.

3. artikulua. Printzipio orokorrak.

7. Ordezkaritza orekatua.

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

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

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

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

23. artikulua. Xedapen orokorra.

Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza-organoetako eta organo kolegiatu-tako kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoaren artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkari-tza orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte.

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarri-rako:

14. artikulua. Botere publikoen jardute-irizpide orokorrak.

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

51. artikulua. Administrazio publikoen jardute-irizpideak.

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

53. artikulua. Hautatze-organoak eta balorazio-batzordeak.

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

Era berean, Estatuko Administrazio Orokorraren eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoen ordezkari-tza, lanpostuak betetzeko merituen balorazio-

batzordeetan, bat etorriko da bi sexuetako pertsonen arabera osaera orekatuaren printzipioarekin.

Lehenbiziko xedapen gehigarria. Presentzia edo osaera orekatua.

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

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 24. artikuluan, tramitazio-organoak diru-laguntzak emateko prozeduran zer eskumen dituen adierazten da. Besteak beste, eginkizun hauek dagozkie: onarpen-prozesua egitea, proposamenak ebaluatzea, txostenak eskatzea, ebazpen-proposamena egitea, eta alegazioak onartzea edo ukatzea.

Halaber, hau adierazten da Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 22. artikuluan: «kide anitzeko organo batek egingo dio diru-laguntzak emateko proposamena organo emaileari, tramitazio-organoaren bidez. Kide anitzeko organoaren osaera oinarri arautzaileetan ezarritakoa izango da». Beraz, tramitazio-organoa izendatzeaz gain, oinarri arautzaileek kide anitzeko organo bat izendatzeko ahalmena dute, diru-laguntza emateko ebazpen-proposamena egiteko.

Bestalde, 4/2005 euskal legearen zein 3/2007 Lege Organikoaren printzipio orokorretako bat da emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izatea erabakitze-organoetan. Ordezkariak orekatutzat joko da sexu bakoitzak, gutxienez, %40ko ordezkariak izatea.

Ordezkariak orekatuaren printzipio orokorra herritartasun aktiboarekin lotuta dago zuzen-zuzenean; hau da, denek parte hartzea politika-, administrazio-, gizarte- eta ekonomia-erabakietan. Ekintza positiboko neurri bat da, eta agian, berdintasunerako politiken alorrean eztabaida handiena sortzen duena (enpresen administrazio-batzordeetako eta hauteskunde-zerrendetako kuotak), hori paradoxikoa den arren, esparru askotan emakumeen ordezkariak oso urrun baitago oraindik ere orekatua izatetik.

Europar Batasunak, zenbait adierazpen juridikoren bidez, ordezkariak orekatua eta partekotasuna sustatu ditu; esaterako, organo eta erakunde publikoetan.²⁶

Emakumeen eskubideen aurrerapen nabarmena lortzeko Europako Legebiltzarraren gomendioan (1269/1995 Gomendioa), adierazten da demokrazia partitarioaren printzipioa Europako Kontseiluak defendatzen dituen balioen osagaietako bat dela eta berdintasunaren beharrezko partenetatik eta eskubide eta erantzukizunen banaketaren printzipioari jarraiki– aitortza islatzen duela. Halaber, estatuei eskatzen zaie beren legedian txertatzeko demokrazia partitarioaren printzipioa eta hori lortzeko neurriak.

²⁶ Iturria: *Aproximación al concepto de ciudadanía europea desde la perspectiva de género: El presupuesto político de la transversalidad*. María Nieves Saldaña.

1997ko azaroaren 13an eta 14an egindako Europako Ministroen IV. Konferentzian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna demokraziarako irizpide funtsezkoa izateari buruzko adierazpena onetsi zen. Adierazpenak «politika-erabakiak hartzean emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua izateak gizarte demokratikoaren funtzionamendua hobea izatea bermatuko lukeela» dio, eta «sistema juridikoak aldatu edo eraldatu» behar direla azpimarratzen du, «bi sexuen ordezkaritza orekatua sustatzeko».

Europako Kontseiluak emakumeen ordezkaritza izan beharreko ehunekoa handitu zuen; politika-bizitzako ordezkaritza paritarioari buruzko Europako Legebiltzarraren Gomendioan (1413/1999 Gomendia) adierazitako gutxieneko ehunekoa %30 zen, eta 2003ko martxoaren 12an, Ministro Batzordeak emakumeen eta gizonen ordezkaritza politika-erabakietan eta erabaki publikoetan orekatua izateari buruzko gomendioan, ehuneko hori %40ra igo zuen.

Erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izateari buruzko Gomendioan (96/694/EE), 1996ko abenduaren 2koan, hau gomendatzen zaie estatu kideei: «erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko estrategia bateratu orokorra» erabiltzea, «eta horretarako neurri egokiak garatzea edo sortzea; esaterako, legeak eta/edo erregelamenduak eta/edo pizgarriak».

Batzordeak 96/694 Gomendioaren aplikazioaren inguruan egindako txostenari buruzko ebazpenean, 2001eko urtarrilaren 18koan, politika eta batzorde guztietan generoen oreka sustatzeko eskatzen da, dela Europar Batasuneko esparruan, dela herrialde bakoitzean, dela nazioartean. Ordezkaritza horrek, gutxienez, %40koa izan beharko luke sexu bakoitzerako. Europako Legebiltzarrak ebazpen horretan erabilitako zenbait argudio azpimarratu nahi ditugu:

«... emakumeen ordezkaritza erabaki-hartzeko organoetan txikia izatea eragozpen handia da Europar Batasuneko garapen demokratikorako..

... erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeek berdintasunezko ordezkaritza izatea, justizia edo demokraziarako baldintza izateaz gain, beharrezko baldintza da emakumeen interesak aintzat hartzeko....

... emakumeen berezko printzipioak, ideiak, balioak eta esperientziak aintzat hartzea lagungarria izan daiteke politika-lehentasunak birdefinitzeko: politikaren gai-zerrendan gai berriak txertatuko bailirateke, eta gainera, ikuspegi berriak izango lirateke emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna politika eta ekintza guztietan integratzeari dagokionez».

Antzekotasuna dela eta, interesgarria da aipatzea Konstituzio Auzitegiaren 13/2009 sententzia, 2009ko urtarrilaren 19koa. Sententzia horren bidez, hain zuzen, 4057-2005 Konstituziokontarakotasun-errekurtsoa ebatzi zen, Legebiltzarreko Talde Popularrak jarri zuena, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Eusko Legebiltzarreko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen gainean.

Besteak beste, lehenago transkribatutako artikuluen (3.7, 20.4.b eta 20.5) aurka egin zen, baina Konstituzio Auzitegiak artikuluko horiek zuzenbidearekin bat zetozela ebatzi zuen, argudio juridiko hauek tarteko: mandatu bat baino ez dela, eta ez derrigorrean bete beharreko xedapena; araua arrazoizkoa dela, organo horietako kideek merezimendua eta gaitasuna

izan behar dutelako; eta azkenik, arauan salbuespenak egin daitezkeela, aplikatzea egokia ez dela behar bezala arrazoitzen bada. Auzitegiak, gainera, honako hau argudiatzen du: «lege horren bidez, emakumeek bizitza publikoan pairatu duten diskriminazio historikoa zuzendu nahi da», eta «neurria egokia da, funtsezko eskubideen alferrikako sakrifizioa ez dakarrelako».

Dagoen lege-oinarria –konstituzionaltasun-adierazpena barne– eta izatezko desberdintasuna arintzeko argudiaketa soziologikoa kontuan hartuta, ondorioztatu daiteke interesgarria eta garrantzitsua dela klausula bat txertatzea eta haren bidez xedatzea diru-laguntza publikoen tramitazioa eta ebaluazioa egingo duten organoek emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua edo paritariora izan behar dutela.

JARDUNBIDE ONAK

233/2011 DEKRETUA, azaroaren 15ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko nekazaritza, arrantza eta elikaduraren sektoreetako elkarte eta federazio profesional eta enpresariei zuzendutako laguntzei buruzkoa («Elkarteak» programa).

3.–Balorazio-batzorde bat eratuko da; batzorde hori Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saileko hiru teknikari profesionalek –teknikari bat zuzendaritza bakoitzeko– osatuko dute, bai eta Zerbitzu zuzendariak izendatutako beste teknikari batek ere; horien guztien zereginak hauek izango dira: batetik, aurkeztutako eskabideak aztertzea eta ebaluatzea, dekretu honen 7. artikuluan ezarritako kuantifikazio-irizpideak aintzat hartuta; eta, bestetik, dagokion zuzendariari aurkeztu beharreko ebazpen-proposamen bat egitea. Balorazio-batzordearen barruan gizonezkoen eta emakumezkoen presentzia orekatua bermatuko da, eta bete egingo da, beraz, 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoak, 23. artikuluan arautzen duena.

EBAZPENA, 2011ko maiatzaren 26koa, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko zuzendariarena. Ebazpen honen bidez, 2011-2012ko aldian hiru diru-laguntza emateko merezimendu-lehiaketarako deialdia egiten da. Diru-laguntzekin sustatu nahi da Herri Administrazioarekin, Zuzenbide Publiko-arekin edo Administrazio Zientziarekin zerikusia duten gai batzuei buruzko ikerketa.

Hautaketa-batzordea osatzerakoan, ahaleginak izango dira trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua egon dadila bermatzeko. Ondorio horretarako, ordezkartza orekatua izango da sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkartza baldin badu.

Edozein sexuari dagokionez, aurrean adierazitako ehunekoa betetzea ezinezkoa edo oso zaila gertatzen bada, ezintasuna edo zailtasun hori zurituko da hautaketa-batzordea osatzen duten aditu biak izendatzen dituen Ebazpenean.

KLAUSULA-EREDUA

TRAMITAZIO- EDO EBALUAZIO-ORGANOAREN OSAERA

Tramitazio-organoaren eta/edo ebaluazio-batzordearen osaeran, trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokiak dituzten emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua bermatuko da.

Hauek dira xedapen hori ezartzeko oinarriak: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoaren, 23. artikulua, eta 3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoaren 51. eta 53. artikulua.

Xede horretarako, organo edo batzorde hori emakumeek eta gizonek osatuko dute, eta legearen aldetik ordezkaritza orekatua dagoela joko da, sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkaritza badu.

5. BALORAZIO-IRIZPIDEAK.

LEGE-ESPARRUA

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, Diru-laguntzei buruzkoa:**

17. artikulua. Diru-laguntzak emateko oinarri arautzaileak.

3. Diru laguntzak emateko oinarri arautzaileak honako alderdiak zehaztuko ditu, gutxienez:

e) Diru-laguntza emateko irizpide objektiboak, eta hala badagokio, irizpide horien ponderazioa.

23. artikulua. Hasiera.

2. Ofizioz hasitako prozedura organo eskumendunak onartutako deialdiaren bidez abiatuko da. Organo horrek deialdiko diru-laguntzak emateko prozedura garatuko du, kapitulu honetan eta Herri-administrazioen araubide juridikoaren eta administrazio-prozedura erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean ezarritakoaren arabera. Prozedurak, gutxienez, eduki hauek izan beharko ditu:

1. Eskaeren balorazioa egiteko irizpideak.

- **887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, 38/2003 Lege Orokorren, azaroaren 17koaren, diru-laguntzei buruzkoaren, erregelamendua onartzekoa:**

60. artikulua. Balorazio-irizpideak.

1. Oinarri arautzaileetan eskaeren balorazioa egiteko irizpideak jaso beharko dira. Irizpide bat baino gehiago kontuan hartzen bada, irizpide bakoitzari dagokion ponderazioa adierazi beharko da. Balorazio-prozedura zenbait fasetan antolatzen bada, irizpide bakoitza zer fasetan aplikatuko den zehaztu behar da, bai eta eskatzaileek lortu beharreko gutxienezko puntuazioa ere, balorazio-prozesuan aurrera egin ahal izateko.

2. Behar bezala frogatutako arrazoiak direla-eta haututako irizpide bakoitzaren ponderazioa egitea ezinezkoa bada, irizpide guztiek balio erlatibo berdina dutela joko da, eskaeren baloraziorako.

- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriarako:**

35. artikulua. Diru-laguntza publikoak.

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan diru-laguntzen plan estrategikoak egiten dituztenean, esparruak zehaztuko dituzte, non, emakumeen eta gizonen artean aukera-desberdintasuna izateagatik, aukera ematen den, kasuan kasuko diru-laguntzen oinarri arauemaileetara bildu ahal izateko berdintasuna eragingarritasunez lortzeko jardueren balorazioa, diru-laguntzak eskatzen dituzten erakundeen artean.

Ondore horietarako baloratu ahal izango dira, besteak beste, norberaren, laneko eta familiako bitzita uztartzeko neurriak, enpresaren gizarte-erantzukizunaren neurriak, edo berdintasun-arloan lege honetako IV. kapituluko IV. tituluan araututako enpresa-bereizgarria lortu izana.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.**

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 dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzailleen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

24. artikulua. Elkarateak eta erakundeak.

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

- **1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.**

51. atala. Laguntzak emateko arauak, eskumenak eta jardunbidea

1.– Laguntzak edo diru-laguntzak emateko arauetan, gutxienez ondoren aipatzen direnak adierazi beharko dira:

Halaber, eta lege ezarritakoaren arabera bidezkoa dela ikusten baldin bada, laguntza edo diru-laguntza esleitzeko irizpide objektiboaren artean zera txertatu behar da: proiektuan genero-ikuspegi integratu beharra, bai eta eskaera egiten duen pertsonak edo erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketaren garapenean izan duen ibilbidea ere.²⁷

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

16. artikulua. Diru laguntzak emateko oinarri arautzaileak.

2.– Diru laguntzak emateko oinarri arautzaileak honako alderdiak zehaztuko ditu, besteak beste:

e) Diru laguntza emateko irizpide objektiboak eta, kasuan kasu, irizpideon haztapena lehiakortasun sistemaren bidez eman beharreko diru laguntzei dagokienez.

27 Paragrafo hori 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, azken xedapenetako seigarrenaren bidez gehitu zen.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

16. artikulua. Diru laguntzak emateko oinarri-arauak.

2.– Diru-laguntzak emateko oinarri-arauek, gutxienez, ondoko alderdi hauek zehaztuko dituzte:

e) Diru-laguntza emateko irizpide objektiboak eta, kasuan kasu, irizpideon haztapena.

- **3/1997 Foru Araua, otsailaren 7koa, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoa.**

8. artikulua. Subentzioen oinarri arau-emaileak.

1. Subentzioak eman aurretik ezarri beharreko oinarri arau-emaileak ezarriko dira, salbu eta oinarri horiek lehendik ere izanez gero edo subentzioaren xedea dela kausa konkurrentziarik izan-ezina behar bezala justifika baledi.

2. Aipatu oinarriek gutxienez ere ondorengo alderdiak izango dituzte:

h) Subentzioaren emakida arautu behar duten baloratzeko molde eta irizpideak.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Diru-laguntzei buruzko legedian, bi prozedura zehazten dira onuradunak hautatzeko: lehia-prozedura (sistema arrunta) eta zuzenean emandako diru-laguntzen prozedura, salbuespenezkoa. Bigarren horri azken kapituluan helduko diogu, hitzarmen publikoak aztertzean.

Prozedura arruntan, publizitatearen, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioek babes handiagoa dute. Berme horiek nahitaezkoak dira lehia-erregimenean, eta kide anitzeko organoak eskaerak objektibotasunez ebaluatu behar ditu, «diru-laguntzaren edo, hala badagokio, deialdiaren oinarri arautzailean ezarritako irizpideen, formaren eta lehentasunen arabera». Eta irizpide bat baino gehiago kontuan hartzen bada, irizpide bakoitzari dagokion ponderazioa adierazi beharko da.

Ebaluazioaren ondoren, tramitazio-organismoak behin-behineko ebazpen-proposamena emango du, alegaziorako epea irekiko du eta behin betiko ebazpen-proposamena egingo du. Horrenbestez, eskaeren balorazioa ardatz zentral eta erabakigarria da prozeduran, entitate edo pertsona onuradunak zein izango diren erabakitzen baita.

Lehenago aipatutako arau guztietan adierazten da oinarri arautzaileetan zehaztu behar direla diru-laguntzak emateko irizpideak eta haien ponderazioa. Beraz, guztiz ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako irizpide eta jarduerak diru-laguntza emateko irizpide objektiboetan sartzea.

Berririo ohartarazi nahi dugu diru-laguntzei buruzko legedia ez dela kontratu publikoei buruzkoa bezain murriztailea, eta proposamenak ebaluatzeko fase horretan, kontratuan inola ere sartu ahal izango lirakeen klausulak txertatzeko aukera dago. Adibidez:

- Entitatearen helburu estatutarioak edo soziala (berdintasuna sustatzekoak).

- Enpresa aitortuta egotea erakunde laguntzaile gisa emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean.
- Proposamena aurkezteko unean, enpresaren plantillan emakume-kopuru jakin bat egotea.
- Enpresaren zuzendaritza-organoetan emakumeen gutxieneko ehuneko bat egotea.
- Berdintasun-plana aplikatzea plantilla osoari, eta ez soilik diruz lagunduko den jardueran arituko diren langileei.

JARDUNBIDE ONAK

Puntuak jasotzeko irizpidea gehiegi zehaztu gabe ezar daiteke: genero-ikuspegia txertatzea.

20/2011 FORU AGINDUA, martxoaren 2koa. Honen bidez, Arabako udalei eta kuadrillei zuzendutako dirulaguntzen deialdi publikoa onartzen da. Laguntzen helburua da, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko, udalek eta kuadrillek 2011ko ekitaldian Arabako Lurralde Historikoan sustatutako programak edota jarduerak garatzea.

9. artikulua.- Eskabideak baloratzeko irizpideak eta haien haztapena.

3.-Proiektu osoan genero ikuspegia sartzea, hau da, bai justifikazioan, bai helburuetan, jardueretan, metodologian eta ebaluazio adierazleetan. (10 puntu)

Diputatuen Kontseiluaren Erabakia, 2010eko abenduaren 21ekoa, Euskara Zuzendaritza Nagusiak kudeatzen dituen programen kontura diru laguntzak ematea arautzen duena eta 2011. urterako deialdia.

d) Sexuen arteko berdintasunaren ikuspegia ongi landua izatea; 15 puntu bitarte.

Baloraziorako irizpide izan daiteke entitateko langileek edo pertsona onuradunek prestakuntza espezifikoa izatea berdintasunaren alorrean:

95/2011 ERABAKIA, otsailaren 22ko Diputatuen Kontseiluarena. Honen bidez, onartu egiten da Arabako enpresetan prestakuntza emateko laguntza programaren 2011ko deialdia.

11. artikulua.- Hautapena eta balorazioa egiteko irizpideak.

11.1.- Prestakuntza ikastaroak. Honako irizpideen arabera baloratuko dira:

e) Berdintasun politiken sustapena (0 – 5 puntu).

EBAZPENA, 2011ko maiatzaren 11koa, Lehendakariitzako idazkari nagusiarena. Honen bitartez, Nazio Batuen erakundearen sistemako nazioarteko erakundeentzat eta erakunde horiei loturiko pertsona juridikoentzat laguntzak deitzen dira, 2011ko ekitaldian erakunde horiek herrialde txirotuetan burutzen dituzten garapen-proiektuetan parte hartzen duten lankide boluntarioei bekak emateko.

2) Garapenerako lankidetzaren edo generoaren arloko prestakuntza espezifikoak: 20 puntu gehienez.

Halaber, balorazio-irizpidetzat har daiteke emakumeak zuzendaritza-karguetan, ardurazko karguetan, administrazio-batzordeetan edo unibertsitateko katedretan egotea.

44/2011 FORU DEKRETUA, martxoaren 7ekoa, diputatuen kontseiluarena. Honen bidez, elkarteei eta irabazteko xederik gabeko erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdi publikoa onartzen da. Laguntzen helburua da etorkinen integrazioa eta kultura arteko bizikidetzaren sustatzera bideratutako programak edota jarduerak garatzea. 2011ko ekitaldia.

4.- Proiektuan zeharka emakumezkoen eta gizonezkoen premiak, interesak, asmoak eta arazo bereziak jasotzea, edota emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten gizarteratze eta laneratzeko, gizarteratze, aukera berdintasun eta harrera prozesuetan ibilbide berezituak taxutzea. (6 puntu).

5.- Elkarrearen zuzendaritza batzordean, gutxienez, emakumeak ehuneko 50 izatea. (2 puntu).

233/2011 DEKRETUA, azaroaren 15ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko nekazaritza, arrantza eta elikaduraren sektoreetako elkarte eta federazio profesional eta enpresariei zuzendutako laguntzei buruzkoa («Elkarteak» programa).

7. artikulua.– Kuantifikazio-irizpideak.

1.– Aurreko 5. artikuluan ezarritako muga barruan, laguntzaren zenbateko zehatza honako irizpide hauen arabera zehaztuko da:

s) Emakumeen ehunekoa zuzendaritza-organoetan.

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Orden CIN/1934/2010, de 7 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a iniciativas de I+D+i y Transferencia de Conocimiento a través del Programa INNOCAMPUS, en el marco del Programa Campus de Excelencia Internacional.

h) Indicadores de género

Políticas de las Universidades tendentes a la implantación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de las disposiciones legales existentes en la regulación española y europea en materia de género, universidades e investigación.

Planes dirigidos a obtener la paridad de género en los órganos de gobierno, y en los distintos tipos de comisiones, tendentes a la reducción de los sesgos y barreras de género que incluyan plazos, metas y objetivos cuantificables. Se valorará especialmente a aquellas universidades cuyos indicadores de presencia femenina en las cátedras i) superen de manera significativa los valores medios de las universidades españolas y ii) muestren un incremento significativo en el tiempo. Hasta un máximo de 5 puntos.

Enpresak edo entitateak lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak hartuta izatea, edo emakumeek enpresaren titulartasunean parte izatea:

AGINDUA, 2011ko uztailaren 27koa, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoko sailburuarena; honen bitartez, turismo-sektorean kalitate-kudeaketako eta ingurumen-kudeaketarako sistema egiaztagarriak ezartzeko laguntzen programa arautzen da.

3) Kasu guztietan, arestian aipatutako ehunekoak % 5 handituko dira baldin eta enpresak egiaza badezake ondoren aipatutako zirkunstantzietako bat (gutxienez) betetzen duela:

a) Enpresaren titulartasunean emakumeek duten partaidetza gutxienez % 40 izatea edo/eta zuzendaritza-organoetan eta -postuetan emakumeek duten ordezkartza gutxienez % 40 izatea.

b) Familia– eta lan-bizitza bateragarriak egiteko plan bat duela.

Entitateak berdintasun-politiketan duen ibilbidea baloratu daiteke:

AGINDUA, 2011ko otsailaren 2koa, Kulturako sailburuarena, euskal liburuen itzulpenarekin zerikusia duten ekintzetarako laguntzak emateko modua arautu eta deia egiten duena.

b) Eskaera egin duen argitaletxearen katalogoa eta ibilbidea, eta generoaren ikuspegia integratuta izatea. Argitaletxe eskatzailearen zabaltze-gaitasuna. Gehienez: % 30.

AGINDUA, 2012ko apirilaren 20koa, Herrizaingoko sailburuarena, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei arreta, elkartasuna eta babesa eskaintzea bultzatzen duten erakunde eta elkarteentzako laguntzak arautzen dituena.

f) Erakunde eskatzailearen ezarpen-maila, antzintasuna eta espezializazioa: bereziki baloratuko dira indarkeria matxistaren biktimei diren emakumeei arreta, laguntza, babesa, laguntza juridikoa eta psikologikoa ematen eta indarkeria matxistaren gaian prebentzioa eta sentsibilizazioa lantzen ibilbide, ezarpen sozial, antzintasun eta espezializazio handiena duten erakundeak. Gehienezko puntuazioa: 10 puntu.

Balorazio-irizpidea izan daiteke emakumeak kontratatzea edo emakumeentzat enplegua sortzea:

AGINDUA, 2010eko uztailaren 20koa, Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantzako sailburuarena, urriaren 7ko 172/2008 Dekretuaren babesean, nekazaritzako eta elikagaigintzako produktuen merkaturatzea, eraldaketa eta sustapenerako laguntzen deialdia egiten duena 2010eko ekitaldirako (Lehiatu programa).

12) Enplegua garbia sortzeko bide ematen duten proiektuak, bereziki emakumezkoentzako lanpostuak badira, beste baten kontura eta jardunaldi osorako: gehienez 10 puntu.

Beste aukera bat da lehentasun orokor bat ezartzea emakumeentzat:

ERABAKIA, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluarena, 2011ko uztailaren 14an egindako bileran hartua. Erabaki horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetako langileei zuzendutako enplegurako eskaintzako prestakuntzarako diru-laguntzen deialdia egiten da.

Entitate eskatzaileak edo prestakuntza-ekintzak eskaintzeko ardura duen pertsonak aukeratuko ditu langile parte-hartzaileak, betiere, hautapen-mekanismoen gardentasuna eta objektibotasuna ziurtatuz. Era berean, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren alorrean Legean xedatutakoa betetzeko, hautespen-prozesuetan emakumeen parte-hartzeari lehentasuna emango zaio.

Baina hobe da lehentasun hori zehaztea: puntu gehiago edo diru-laguntza handiagoa ematea.

Ikuskizun kiroleko Gipuzkoako taldeen jarduerarako diru laguntzak emateko oinarri orokorrak eta espezifikokoak eta 2011ko deialdia.

4.4. Emakumeen taldeak direnean, 40.000 euro gehiagoko diru laguntza emango da eta zenbateko hori, aldez aurretik, diru laguntzen aurrekontutik kenduko da.

AGINDUA, 2010eko uztailaren 1ekoa, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoko sailburu-arena, agregakinen lurrazpiko ustiategiak ikertzeko eta garatzeko eta meategiak berritzeko proiektu eta jarduerak finantzatzeko laguntzak arautzen dituen eta horien oinarri arautzaileak onartzen dituen.

D) Diruz lagundutako proiektuak emakumeen kontratazio berriak ekarri baditu: 10 puntura arte.

Nolanahi ere, gomendatzen dugu oinarri arautzaileak eta/edo deialdiak banan-banan lantzea, genero-alorreko balorazio-irizpideak egokiak izan daitezen diru-laguntza bakoitzaren eduki eta gaietarako (enplegua, prestakuntza, lankidetzatza, kirola, immigrazioa...).

10/2011 FORU DEKRETUA, otsailaren 15eko diputatuen kontseiluarena. Honen bidez, onartzen da 2011ko ekitaldian garapenean laguntzeko, nazioarteko elkartasuna bultzatzeko gizarte sentsibilizazio proiektuetarako eta genero kontuetan berezitutako laguntza teknikoetarako dirulaguntzak lehiaketa bidez emateko deialdia.

2.2 Genero ekitatea (12 puntu).

- Eskubide ekonomikoak, gizarte eskubideak, kultur eskubideak, ugalketa eskubideak eta eskubide zibil, politiko eta sexualak genero ikuspegiarekin lantzen dituzten proiektuak.

- Aipatu eskubideak zabaltzeko sareak sortzeko edo sendotzeko proiektuak.

- Iparreko eta Hegoko mugimendu feministen harremanak sendotzeko proiektuak.

44/2011 FORU DEKRETUA, martxoaren 7koa, diputatuen kontseiluarena. Honen bidez, elkarteei eta irabazteko xederik gabeko erakundeei zuzendutako dirulaguntzen deialdi publikoa onartzen da. Laguntzen helburua da etorkinen integrazioa eta kultura arteko bizikidetzaren sustatzera bideratutako programak edota jarduerak garatzea. 2011ko ekitaldia.

4.- Proiektuan zeharka emakumezkoen eta gizonezkoen premiak, interesak, asmoak eta arazo bereziak jasotzea, edota emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten gizarteratze eta laneratze, gizarteratze, aukera berdintasun eta harrera prozesuetan ibilbide berezituak taxutzea. (6 puntu).

Kirol arloko diru laguntzak emateko oinarri arau-tzaile orokorrak eta espezifikoak eta 2011ko deialdia.

4. Lehenetsuna izango dute honako proiektu hauek:

— Kirol antolakuntzaren egituraren aldaketak sortzera eta kirol arloan emakumeen parte hartzea erraztera bideratutako proiektuak edo ekintzak.

— Proiektu espezifikoak edo ekintza positibo zehatzak, emakumeen parte hartzea kirol erakundearen zuzendaritzan eta kudeaketan, lan teknikoetan, irakaskuntzan, epaile lanetan eta abarretan bultzatzera edo kirol arloan emakumeen diskriminazio egoerak ezabatatzera bideratutakoak.

— Emakumeek kirol arloan bizi duten egoera ezagutzera bideratutako ikerketa proiektuak.

Batzuetan, gerta liteke berdintasunerako udal-ordenantza batek sustatzeak genero-klausulak diru-laguntzetako deialdietan sartzea. Hori da Tolosako Udalaren kasua:

TOLOSAKO UDALAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO ORDENANTZA

42. artikulua. Baldintzak.

Elkarteei, erakundeei eta taldeei diru-laguntzak ematerako orduan kontuan izango da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde zer konpromiso maila duten haiek, bai zuzendaritzari begira, bai egiteko asmoa duten jarduerari begira.

Arrigorriagako Udalaren Dirulaguntzei buruzko Ordenantza Orokorra ere aipatu nahi dugu, 2009ko abenduaren 28an osoko akordio baten bidez onetsitakoa.

Ekintza positiboko neurriak ditu (II-4. eranskina), berdintasuna sustatzeko diru-laguntza zehatzen bidez, eta zeharkakotasunerako neurriak ezartzen ditu diru-laguntza guztietarako, balorazio-irizpideen (II-1., II-2. eta II-3. eranskinetako 5.c) eta berdintasun-alorreko bete-beharren (6. eta 19.3. artikulua) bidez.

ARRIGORRIAGAKO UDALAREN DIRULAGUNTZEI BURUZKO ORDENANTZA OROKORRA

6. artikulua. — *Genero-berdintasunaren arloko betebeharrak*

Hona hemen dirulaguntzaren baten onuradun guztien bete-beharrak, dirulaguntza-lerroa eta emateko prozedura edonolakoak direla ere:

a) Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea, diru-laguntza jaso duten programak, proiektuak edo jarduerak sustatzeko egiten diren kartel, testu eta agirietako edukietan.

b) Dirulaguntza jaso duten programa, proiektu edo jardueretan, genero-ikuspegia kontuan hartzea.

c) Sexuagatiko bereizkeria zuzena edo zeharkakoa eragiten duen programa, proiektu edo jarduerarik ez sortzea.

5. Dirulaguntza emateko irizpide objektiboak

a) Aurkeztutako jarduera, proiektu edo programaren kalitatea.

b) Jarduerak, proiektuak edo programak talde eta pertsona hartzaileen artean duen proiektzioa eta eragina.

c) Genero-berdintasunaren arloko balioen defentsa eta sustapena.

Jardunbide bikaina da Donostiako Udalak martxan jarritakoa, *Donostiako Udalean eta haren menpeko erakundeetan gizonak eta emakumeak berdinak izateko zeharreko ekintzak ezartzeko jarraibideak* agiriko 3. atala aplikatuz. Inprimaki-eredu baten bidez, berdintasunarekin lotutako zenbait klausula sartzen dira balorazio-irizpidetzat:

KLAUSULA-EREDUA

BALORAZIO-IRIZPIDEAK

Diru-laguntzak –eta hala badagokio, haien zenbatekoa– zer entitate edo proposamenei emango zaizkien erabakitzeko balorazio-irizpideen artean, nahitaez sartuko da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioak zer-nolako integrazioa duen aurkeztutako proiektuan edo eskaeran.

Genero-ikuspegiaren ponderazioa, baremoaren guztizkoaren %15 izango da, gutxienez, eta oinarri arautzaileetan edo deialdian irizpide hauek baten bat, batzuk edo antzekoak sartuko dira:

- **Enplegua:**

- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, gerentziazko, kualifikazio handiko eta/edo ardurazko lanpostuetan.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, kontratu mugagabeaz eta lanaldi osoan.
- Pertsona edo entitate onuradunak jarduera egiteko lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeen kolektibokoak; esaterako, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko lan-politikak aplikatzea jarduera egingo duen plantillan: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, arreta, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, eta lanaldiaren iraupena eta antolamendua.
- Lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak hartzea.

- **Entitatearen ibilbidea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean:**

- Esperientzia espezifikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean. Azken hiru urteetan egindako jarduera eta lan garrantzitsuenak aipatu beharko dira.
- Langileek generoaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta curriculum.
- Entitatearen eratze-eskrituran edo estatutuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egingo dela agertzea, entitatearen helburu gisa.
- Enpresa-ziurtagiri edo -bereizgarri bat izatea berdintasunaren alorrean, edo emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean erakunde laguntzaile izatearena, edo antzeko beste edozein ziurtagiri ofizial.

- Plantillaren %50, gutxienez, emakumeak izatea.
- Entitatean zuzendaritza-lanpostuetan edo -organoetan jarduten duen emakumeen kopurua.
- **Diruz lagundutako jardueraren edo proiektuaren pertsona onuradunei buruzkoak:**
 - Diru-laguntzatik zenbat emakumek lortuko dituzten onurak, eta zenbateko hori zer ehuneko den, onuradun guztiekiko.
 - Pertsona onuradunak hautatzeko ezarritako ekintza positiboko neurriak, eta emakumeei lehentasuna ematea onuradun izateko.
 - Jardueraren ordutegiak edo ezaugarriak dauden emakumeetara egokitzeko ekintzak, haien parte-hartzea errazteko.
 - Emakumeen bereizgarri sozial, psikologiko edo fisiologikoekiko arreta.
 - Diru-laguntzaren onuradun diren pertsonekin berdintasunaren alorrean egindako sensibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak.
- **Berdintasun-plana:** Berdintasun-plan espezifiko bat diseinatzeko eta diru-laguntzaren exekuzioaren esparru zehatzean aplikatzeko konpromisoa. Planean, diru-laguntza exekutatzekoan martxan jarriko diren berdintasun-politikak zehaztasunez adierazi beharko dira, lana lortzeari, sailkapen profesionalari, enpleguaren kalitateari eta egonkortasunari, lanaldiaren iraupenari eta antolamenduari eta beste alderdi batzuei dagokienez.
- Entitateak zer **neurri** aplikatzeko konpromisoa hartzen duen, prestazioa exekutatu duen plantillak edo jardueraren pertsona onuradunek **bizitza-pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egin ahal izateko**. Horretarako, eskaintza teknikoa aurkeztu beharko da, eta bertan adierazi zehatz-mehatz adingabekoen edo zaintza behar duten pertsonen arreta errazteko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak: zerbitzu-txekea, jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak; lanaldi-laburtzearen, eszedentzien, lizentzien edo amatasun- edo aitatasun-baimenen gaineko hobekuntzak; ordutegi-malgutasuna, eginkizunak berresleitzea, edo antzeko beste batzuk.
- **Genero-ikuspegia duen diseinua eta ebaluazioa:**
 - Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurretiko jardueretan.
 - Proiektu osoan, zeharka, emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, helburu eta arazo desberdinak sartzeara.
 - Generoak kontratazioan, kontratatutako jardueraren pertsona onuradunengan edo kontratatua exekutatu duten langileengan izandako eraginari buruzko memoria aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu xehatuak aurkeztu beharko dira, bai eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzeke adierazleak ere.

Genero-ikuspegia duten balorazio-irizpideak honako hauetan daude xedatuta: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20.2. eta 24.1. artikuluetan; 3/2007 Lege Organikoaren, martxoaren 22koaren, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoaren, 35. artikuluan; 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 17. eta 23. artikuluetan; 887/2006 Errege Dekretuaren, uztailaren 21ekoaren, 50. artikuluan –errege-dekretu horren bidez, 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren erregelamendua onartu zen–; 1/1997 Legegintza Dekretuaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duenaren, 51.1. artikuluan; 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren 27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 16. artikuluan; 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Foru Administrazioak (Bizkaia) ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 16. artikuluan; eta 3/1997 Foru Arauaren, otsailaren 7koaren, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoaren, 8. artikuluan.

6. BETEBEHARRAK.

LEGE-ESPARRUA

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

14. artikulua. Onuradunen betebeharrak.

1. Hauek dira onuradunaren betebeharrak:

a) Diru laguntza emateko aintzat hartu den proiektua gauzatzea, jarduera egitea edo jokaera hartzea.

b) Diru-laguntza ematen duen organoaren aurrean egiaztatzea baldintzak betetzen dituela, eta diru-laguntza emateko oinarrian izan den jarduera egin duela edo helburua bete duela.

c) Diru-laguntza eman duen organoak edo, hala badagokio, entitate laguntzaileak egiten dituen ikuskatze lanak onartzea, dela herrialde esparrukoak, dela autonomia-erkidegokoak, baita kontrol organo eskudunek egin ditzaketen egiaztapen eta finantza kontrolak ere, aurreko zeregin horietan eskatuko zaien informazio oro emanaz.

32. artikulua. Diru-laguntzak egiaztatzea.

1. Diru laguntza eman duen organoak egiaztatuko du diru laguntzaren zuritzea egokia izan ote den, eta diru laguntza emateko oinarrian izan zen jarduera gauzatu edota helburua bete ote den.

37. artikulua. Diru-laguntzak itzultzeko kausak.

1. Halaber, jasotako diru-kopuruak itzuli beharko dira eta diru-laguntza ordaindu zenetik itzulketa egin beharra erabakitzen den bitarteko berandutza interesak ordaindu beharko dira hurrengo kasu hauetan:

b) Diru laguntza emateko oinarrian dagoen helburua, jarduera, proiektua edo jokabidea osorik edo zati batean ez betetzea.

f) Administrazioak entitate laguntzaileei eta onuradunei ezarritako beharkizunak ez betetzea, edota haiek, diru laguntza ematerakoan, onartutako konpromisoak ez betetzea, diru laguntza emateko oinarrian izan ziren helburuak betetzeko, proiektua gauzatzeko, jarduera egiteko edota jokabidea hartzeko moduari dagokionean edo eragiten dionean.

56. artikulua. Arau-hauste arinak.

Arau-hauste arinak izango dira lege honetan eta diru-laguntzetarako oinarri arautzaileetan jasotako betebeharrak ez betetzea, baldin eta ez-betetze hori arau-hauste larria edo oso larria ez bada eta zigorra mailakatzeko osagai gisa erabiltzen ez bada. Bereziki, jokabide hauek izango dira arau-hauste arinak:

c) Artikulu honetako gainerako paragrafoetan berariaz aipatuta ez egon arren, diru-laguntza jasotzearen ondorioz onartutako obligazio formalak ez betetzea, errege-lamendu bidez ezarritakoaren arabera.

57. artikulua. Arau-hauste larriak.

Jokabide hauek izango dira arau-hauste larriak:

b) Ezarritako baldintzak ez betetzea, eta diru laguntzaren xedeak funtsean aldatzea.

- **4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.**

20. artikulua Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

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

- **1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duena.**

50. atala. Diru-laguntza eta laguntza publikoen onuradunak.

2.– Onuradunak betebeharrak hauek izango ditu:

a) Jarduera aurrera eramatea edo diru-laguntza ematea bidezko egiten duen egoeran egotea.

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

13. artikulua Pertsona onuradunen obligazioak.

1.– Pertsona onuradunak obligazio hauek ditu:

a) Diru laguntza emateko aintzat hartu den proiektua gauzatzea, jarduera egitea edo jokaera hartzea.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

13. artikulua. Pertsona onuradunen betebeharrak.

1. Hona hemen pertsona onuradunaren betebeharrak:

a) Diru-laguntza emateko arrazoi den helburu, proiektu, jarduera edo jokaera lortu, burutu, egin edo hartzea.

- **3/1997 Foru Araua, otsailaren 7koa, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoa.**

5. artikulua. Subentzioen onuraduna: kontzeptua eta betebeharrak.

2. Horra onuradunaren betebeharrak:

a) Subentzioaren emakida oinarritzen duen iharduera burutu edo jokaera hartzea.

KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Behin oinarri arautzaileetan edo deialdian diru-laguntzara aurkeztu nahi duten entitateetarako baldintzak zein debekuak ezarrita, eta proposamenen ebaluaziorako irizpideak adierazi ondoren, fase garrantzitsu batera heltzen gara, eta hor emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako klausulak sar daitezke: entitate edo pertsona onuradunen betebeharrak adierazteko fasea da.

Kontratazio publikoan gertatzen den bezala, deialdira aurkezten diren pertsona eta entitate guztiek onartu eta bere egiten dituzte zehaztutako betebeharrak, eta derrigorrez bete beharko dituzte diruz lagundutako jarduera egitean.

Kontratu publikoetan, betebeharrak kontratuaren exekuzioaren gainean soilik ezar daitezke. Diru-laguntzen kasuan, ordea, jardueraren prestazioaren zein diruz lagundutako proiektua exekututako duen erakundearen eta haren osaeraren edo kudeaketaren gainean ere ezar daitezke betebeharrak.

Betebeharrak ezartzeak balio erantsia du, erabateko eraginkortasunaren balioa, hain zuzen. Izan ere, balorazio-irizpideekin soilik jardunda, entitate onuradunek irizpide horiek neurri handiagoan edo txikiagoan onar ditzakete, edo gerta liteke erakunde batzuek onartzea eta beste batzuek ez. Aldiz, betebeharrak materialak eta formalak ezartzen badira, onuradun suertatzen diren pertsona fisiko edo juridikoek nahitaez bete beharko dituzte, eta horrek lortu nahi ditugun emaitzak eta eragina bermatzen du.

Betebeharretan, ez-egiteak ezar ditzakegu, diskriminazio oro debekatuz edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko ez den jokaera diskriminatzaile oro eragotziz. Baina are urrunago joan gaitezke, eta ekintza positiboko benetako neurriak adierazi: berdintasun-plan bat diseinatzea eta aplikatzea, hizkuntza ez-sexista erabiltzea, enplegatutako langileen %60 emakumeak izatea, genero-adierazleak eta -ebaluatzaileak zehaztea, etab.

Estatuko, autonomia-erkidegoko eta foru-esparruko legedian behin eta berriz adierazten da entitate edo pertsona onuradunen betebeharra dela «diru laguntza emateko aintzat hartu den proiektua gauzatzea, jarduera egitea edo jokaera hartzea»; beraz, oinarri arautzaileetan eta geroago egingo den lankidetzat-hitzarmenean, generoaren alorreko betebeharrak zehatz eta espezifikoak nahitaez adierazi beharko dira.

Gero, hori betetzen dela egiaztatu beharko da, eta entitate onuradunek hori bete dute-la frogatu beharko dute; bestela, arau-hauste arina edo larria egingo lukete eta horren ondorioak zehapenak jasotzea eta/edo diru-laguntzan jasotako zenbatekoak itzuli behar izatea izango lirateke.

JARDUNBIDE ONAK

Klausulen zenbait adibidetan, berdintasun-alorreko legedia (4/2005 Legea eta 3/2007 Lege Organikoa) betetzeko obligazioa ezartzen dute. Edo modu orokorrean ezartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko obligazioa. Arazoa da hori betetzen den ala ez egiaztatzea, eta horrelako klausulen eragina mugatua dela.

AGINDUA, 2011ko uztailaren 5ekoa, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoko sailburuarena; honen bidez, turismoa merkaturatzeko eta sustatzeko laguntzen programa arautzen da.

11. artikulua.- Erakunde onuradunen betebeharrak.

Onuradunek honako betebeharrak izango dituzte:

i) Emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean xedatutakoa betetzea.

Dirulaguntzak ematea arautzen duen ordenantza orokorra

Gazteriaren Foru Erakundearen Administrazio Kontseiluak 2009ko martxoaren 29an onartu zituen Arabako Lurralde Historikoan eta Trebiñuko Konderrian gazteentzako jarduerak garatzeko dirulaguntzak emateko oinarri arautzaileak.

c) Hona erakunde onuradunen betebeharrak:

- Jarduera gauzatu dela egiaztatzea programa bakoitzerako adierazten den bezala.

- Gauzatzen diren jarduera guztiek emakumeek proiektu horretan murgiltzeko aukera berdina izatea ahalbidetuko dute, bai eta emakumeek parte hartze aktiboa izatea ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legearekin bat etorritik.

Oso ohikoak dira hizkuntzaren erabilera ez-sexistarekin lotutako klausulak. Batzuetan, hauen antzeko klausulak ere gehitzen dira: estereotipo sexistak ez erabiltzea; irudietan eta materialetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea; aniztasuna eta emakumeen eta gizonen arteko bereizgarritasunak errespetatzea; edo berdintasuneko rolak sustatzea.

65/2010 FORU DEKRETUA, abenduaren 30eko Diputatuen Kontseiluarena. Honen bidez, onartu egiten dira Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Sailak lehiaketa bidez emango dituen dirulaguntzak arautuko dituzten oinarri orokorrak.

16. artikulua.- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista

Hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatu behar da agiri guztietan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea betetzeko. Lege horren babespean, argitaratzen diren irudietan pertsonak ez dira giza duintasun handiagoz edo txikiagoz agertuko euren sexuaren arabera, ez dira sexu objektu soil gisa agertuko eta ez da erabiliko estereotipo sexistarik eta genero rol eta identitateen dibertsifikazio sexuala bultzatuko da.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

KULTURA, GAZTERIA ETA KIROL DEPARTAMENTUA

*Ikuskizun kiroleko Gipuzkoako taldeen jarduerarako
diru laguntzak emateko oinarri orokorrak eta espezi-
fikoak eta 2011ko deialdia.*

— Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea sor-
tzen diren agiri eta euskarrietan.

Oso garrantzitsua da eskatzea memorian datuak sexuka aurkezteko:

*AGINDUA, 2011ko uztailaren 27koa, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismoko
sailburuarena, Merkataritza Banaketaren sektorean Berrikuntza eta Bikaintasuna garatzera
bideratutako laguntza-programa arautzen duena.*

2.– Hedapen-jarduerak garatzen dituzten erakundeek diru-laguntzaren gainerako ordainketa jasotzeko, honako dokumentazio hau aurkeztu beharko dute dagokion Lurralde Ordezkaritzan: garatutako jardunak azaltzen dituen memoria xehatua, jarduera bakoitzera bertaratu diren merkataritza-enpresetako pertsonen zerrenda, zerrenda bakoitzean, alde batetik, enplegatu kopurua eta titular kopurua bereizita, eta bestetik, gizon eta emakume kopurua, eta gauzatutako proiektuen jarduerak izandako diru-sarrerak eta gastuak justifikatzen dituen dokumentazioa (jatorrizko fakturak edo fotokopia konpultsatuak, partiden araberako kitapen-ziurtagiriak, dokumentazio grafikoa, etab.).

Halaber, zenbait klausula eta betebeharrak uzta daitezke: hizkera ez-sexista erabiltzea; ge-
nero-adierazleak sartzea; jardueraren memoria xehatua, parte-hartzeari buruzko datuak
sexuka bereizita.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

KULTURA ETA EUSKARA DEPARTAMENTUA

Diputatuen Kontseiluaren Erabakia, 2010eko abenduaren 21ekoa, Euskara Zuzendaritza Nagusiak kudeatzen dituen programen kontura diru laguntzak ematea arautzen duena eta 2011. urterako deialdia.

9. Onuradunaren betebeharrak.

j) 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Emakumeen eta Gizonen berdintasunari buruzkoak, xedatutako printzipio orokorrak betetzea bere jardueretan, bereziki hurrengo alderdiei dagokienez: Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista, eta generoaren adierazleak txertatzea diruz lagundutako jardueraren ebaluazio irizpideetan.

2. oinarri hauek arautzen dituzten diru laguntzen hartzaileek laguntzaren bigarren zatia jaso ahal izateko, eskaera bat aurkeztu behar dute, agiri hauez lagundurik:

a) Aurrera eramandako programa edo jarduerari buruzko txosten zehatza. Gainera partaideen datuak adieraziko dira, sexua aipatuta eta, ahal den neurrian, datu horien azterketa eta interpretazioa.

KLAUSULA-EREDUA

BETEBEHARRAK

Pertsona edo entitate onuradunak diru-laguntza emateko arrazoi den jarduera egin eta jokaera hartzeko nahitaezko betebeharra du. Horrenbestez, eta zeharkakotasunaren printzipioari jarraiki, oinarri arautzaileetan edo dagokion deialdian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko betebeharrak hauek –edo antzeko beste batzuk– sar daitezke:

- 4/2005 Legean, otsailaren 18koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan, eta 3/2007 Lege Organikoan, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrikoan, ezarritako printzipioak eta betekizunak betetzea.
- Dokumentazio, publizitate, irudi edo material orotan, ez da hizkera sexista erabiliko, ezta emakumeen diskriminazioa edo estereotipo sexistak erakusten duen irudirik ere. Halaber, balio hauek sustatu behar dira emakumeen irudiari dagokionez: berdintasuna, partaidetza orekatua, aniztasuna, baterako erantzukizuna eta genero-rolen eta -identitateen aniztasuna.

- 250 langiletik gorako enpresek egiaztatu egin beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta benetan aplikatu dutela, 3/2007 Legean, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarritakoan, ezarritakoari jarraiki.
- Enpresa edo entitate onuradunaren plantillarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuko dela bermatuko da, honako hauekin lotutako politiketan: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, arreta, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, eta lanaldiaren iraupena eta antolamendua.
- Lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak ezarriko direla bermatuko da.
- Diruz lagundutako proiektuak edo jarduerak genero-ikuspegia aintzat hartu beharko du, diagnostikoan, helburuetan, jardueretan eta ebaluazioan. Halaber, amaierako memorian, generoaren eraginari buruzko ebaluazioa sartu behar da, pertsona onuradunei buruzko datuak eta adierazleak sexuka bereizita, eta aplikatutako berdintasun-neurrien eragina azalduta.
- Jardueraren pertsona onuradunen %40k, gutxienez, emakumeak izan behar dute.
- Jardueraren edo proiektuaren prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik %40k, gutxienez, emakumeak izan behar dute.
- Entitate edo enpresa onuraduneko lanpostu kualifikatuak, ardurazkoen edo gerentziarazkoen %40 emakumeek bete behar dituzte, gutxienez.
- Jardueraren edo proiektuaren prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik, gutxienez %15 laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeak izango dira; esaterako, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak.

Betebeharrak (genero-ikuspegiarekin lotutakoak barne) txertatzeko lege-oinarriak hauek dira: 4/2005 Legearen, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren, 20.3. artikulua; 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 14., 32., 37. eta 57. artikulua; 1/1997 Legegintza Dekretuaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duenaren, 50.2. artikulua; 3/2007 Foru Arauaren, martxoaren 27koaren, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoaren, 13.1. artikulua; 5/2005 Foru Arauaren, maiatzaren 31koaren, Foru Administrazioak (Bizkaia) ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duenaren, 13.1. artikulua; eta 3/1997 Foru Arauaren, otsailaren 7koaren, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoaren, 5.2. artikulua.

7. ORDENANTZAK, ERREGELAMENDUAK ETA AKORDIO OROKORRAK.

Labur bada ere, diru-laguntzak arautzeko udal-ordenantzak aipatuko ditugu. Izan ere, udalek eta tokiko erakundeek eman dezaketen araua da, diru-laguntza publikoak emateko erregimena arautzeko haien eskumenen esparruan.

Kontratazio publikorako jarraibideetan bezala, diru-laguntzei buruzko udal-ordenantza edo -erregelamenduetan, administrazio-erabaki bakar baten bidez, udaleko diru-laguntza guztietan berdintasun-klausulak txertatzea ezar daiteke, eta hori derrigorrezkoa izatea egiten diren deialdi guztietan. Gainera, genero-ikuspegia prozedurako fase guztietan sartzeko aukera ematen dute: debekuak, entitate edo pertsona onuradunaren hautaketa, balorazioa edo betebeharrak.

Udal-ordenantzei buruzko legedian, honako hau adierazten da:

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

17. artikulua. Diru-laguntzak emateko oinarri arautzaileak.

2. Tokiko korporazioen diru-laguntzen oinarri arautzaileak aurrekontua gauzatzeko oinarrien esparruan onetsi behar dira, diru-laguntzei buruzko ordenantza orokor baten bidez, edo diru-laguntzen modalitate bakoitzerako ordenantza espezifiko baten bidez.

- **7/1985 Legea, apirilaren 2koa, toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen:**

84. artikulua.

1. Toki-korporazioek bide hauei esker esku hartu ahal izango dute herritarren jardueran:

a) Ordenantzen eta bandoen bidez.

49. artikulua.

Toki-ordenantza onartzeko prozedura hau bete behar da:

a) Osoko bilkurak hasierako onarpena ematea.

b) Gutxienez 30 egunean jendaurrean jarrita izatea eta interesdunei entzunaldia ematea, erreklamazioak eta iradokizunak aurkez ditzaten.

c) Epe barruan aurkeztutako erreklamazio eta iradokizun guztiak erabakitzea eta osoko bilkurak behin betiko onarpena ematea.

Inolako erreklamazio edo iradokizunik aurkezten ez bada, ordura arte behin-behinekoa zen erabakia behin betikoa dela ulertuko da.

Bitxikeria gisa, hiru euskal hiriburuetako ordenantza arautzaileak azertu ditugu:

- Donostiako Udalak ez du diru-laguntzei buruzko ordenantza marko bat, baina baditu zenbait esparrutarako (berdintasuna, gizarte-ekintza, etab.) oinarri arautzaileak, genero-irizpideak sartzen dituztenak. Halaber, *Donostiako Udalean eta haren menpeko erakundeetan gizonak eta emakumeak berdinak izateko zeharreko ekintzak ezartzeko jarraibideak* izeneko erabakia du, Tokiko Gobernu Batzordeak 2010eko azaroaren 23an onetsitakoa.

- Bilboko Udalak diru-laguntzak arautzeko oinarri orokorrak onartzen ditu urtero. Horietan berdintasunari buruzkoak ere jasota daude, bai onuradunei, bai balorazio-irizpideei dagokionez. Arlo batzuetan, gainera, ildo bereziak egoten dira emakumeen eta gizonen berdintasunerantz urratsak emateko; hala nola, berdintasun, lankidetzeta eta hezkuntza-arloan.
- Gasteizko Udalak *Diru-laguntzei buruzko udal ordenantza* du, eta hor zenbait berdintasun-klausula sartu dira. Ikus ditzagun:



Onarpena: 17/6/2005

ALHAO, 5 zk. 13/1/2006

DIRU-LAGUNTZEI BURUZKO UDAL ORDENANTZA

Vitoria-Gasteizko Udalak babestutako jarduerak gizon-emakumeen aukera-berdintasunaren printzipiora moldatzeko premiaren inguruan alkate lehendakariak 2002ko otsailaren 20an emandako dekretuaren ildotik, ezingo da diruz lagundu osorik nahiz zati batean gizon-emakumeen berdintasunaren printzipio horren kontrako den jarduerarik.

c) Onuradunek edo erakunde laguntzaileek diru-laguntza eskuratzeko bete beharko dituzten baldintzak, eta eskatzaileek aurkeztu beharreko egiaztagiria.

Berariaz adierazi beharko da bertan ezen, ezingo direla onuradun edo erakunde laguntzaile izan gizon eta emakumeen presentzia eta parte-hartzea berdintasun egoeran gauzatzea galarazten dutenek, salbu eta, sexu bakarreko kideek osatutako erakundeak izanik, helburu nagusia gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea edo emakumezkoen nahiz gizonezkoen berariazko interes eta beharrak sustatzea dutelarik.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

A) REQUISITO DE ACCESO.

En materia de subvenciones públicas rigen los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control, por lo que la ordenanza municipal de subvenciones y las convocatorias que el amparo de la misma pudieran aprobarse deberían ser respetuosas con tales principios. Sin embargo, ello no impediría incorporar la perspectiva de género como requisito para obtener una subvención, siempre que se cumplan tres condiciones:

- a) Que esta perspectiva se fundamente en las propias bases de la convocatoria.
- b) Que en las mismas se indiquen claramente los requisitos concretos para obtener la subvención.
- c) Que todo ello sea proporcionado con la finalidad y objeto de la subvención.

B) REQUISITOS DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

La ordenanza municipal de subvenciones habrá de prever, en relación a la documentación a presentar por las personas o entidades solicitantes de una subvención, que ésta haya de cumplir los siguientes requisitos:

- a) La utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- b) La utilización de indicadores de género en la evaluación de la acción a desarrollar.
- c) Presentación de datos desagregados por sexos.

D) CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

Los criterios para la concesión de subvenciones forman parte del contenido mínimo que han de contener las bases reguladoras, tal y como se dispone en el art. 17.3.e) de la Ley 38/2003, por lo que deberá ser en éstas donde se incluyan, en su caso, criterios relacionados con la igualdad de género.

Sin perjuicio de ello, en la ordenanza de subvenciones podrían incorporarse unos criterios generales, que deberían ser desarrollados y concretados en cada una de las convocatorias. Entre estos criterios podrían señalarse los siguientes:

- 1) El número y porcentaje sobre el total de mujeres beneficiarias o usuarias.
- 2) El número y porcentaje de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad de la entidad solicitante.
- 3) El número y porcentaje de mujeres contratadas en la entidad solicitante.
- 4) La incorporación de la perspectiva de género en la solicitud presentada.
- 5) Las acciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se relacionen en la solicitud presentada (formación, conciliación, representación, etc.).
- 6) Que la entidad solicitante tenga aprobado un plan de igualdad o se trate de una entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.
- 7) Las medidas de conciliación previstas para las personas beneficiarias de la subvención.

Azkenik, aipatu beharra dago *Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarduera esparruko kontratu eta diru-laguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko klausulak sartzeko jarraibidea*, Diputatuen Kontseiluak 2011ko ekainaren 21ean onetsitakoa.

Jarraibide horretan, diru-laguntzetarako oinarri arautzaileetan edo deialdietan derrigorrez sartu beharreko berdintasun-klausulak ezartzen dira, prozeduraren faseen arabera: behar-kuak, baldintzak, organo ebaluatzailearen osaera, balorazio-irizpideak eta betebeharrak.

DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOAK:

1. Beren helburuengatik, kideen onarpen edo sarbide sistemarengatik, funtzionamendurengatik, ibilbidearengatik edo jardunarengatik emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa urratzen duten pertsona fisikoek eta juridikoek ezingo dute Gipuzkoako Foru Aldundiak eman beharreko diru laguntzen onuradun izan.

2. Diru laguntzaren xedeak genero ikuspegiarekin zuzeneko lotura badu, onuradunek bete beharreko ezinbesteko baldintza gisa jasoko da oinarri arautzaileetan eta deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian ibilbide bat edo lana egin izana. Baldintza hori modu hauetako baten edo batzuen bidez, edo hauen antzeko bat edo batzuen bidez, egiaztatuko da:

- Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian (arlo horri dagokionez azken hiru urtetan egin diren jarduketak eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gaian.
- Erakundearen eraketa eskrituran edo estatutuetan helburu bezala agertzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko lanketa.
- Berdintasunaren arloko enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatu eta aplikatu edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizitza familiar, laboral eta pertsonalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

SUBVENCIONES PÚBLICAS:

1. No podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria de las subvenciones a conceder por la Diputación Foral de Gipuzkoa las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Cuando el objeto de la subvención esté directamente relacionado con la perspectiva de género, entre los requisitos que deberán reunir las personas o entidades beneficiarias, se incluirá en las correspondientes bases reguladoras y en las convocatorias la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes, u otros similares:

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el trabajar a favor de la igualdad de hombres y mujeres.
- Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

3. Ebaluazio batzordea osatzean, lehenetsuna emango zaio trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokiko gizon eta emakumeak parekidetasunez izendatzeari. Horri dagokionez, parekidetasuna dagoela jotzen da baldin eta ez batzuen ez besteen portzentajea ez bada ez % 60 baino gehiago ez % 40 baino gutxiago.

4. Diru-laguntzaren xedea garrantzitsua izan badaiteke genero ikuspegiarekiko, eskaerak baloratzeko eta diru laguntzak ematea erabakitzeke irizpide objektiboen artean jaso beharko da aurkeztu den proiektuan edo jardueran genero ikuspegia sartzea. Horrenbestez, oinarri arautzaileetan irizpide hauetako edo hauen antzeko bateren bat edo batzuk sar daitezke:

- Aurreikuspenen arabera, diru laguntzari zenbat emakumek aterako dioten onura.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan dituen zuzendaritzako postuetan.
- Pertsona edo erakunde eskatzailearen ibilbidea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politiketan edo jardueretan. Ibilbide horren adibideak izan daitezke honako hauek:

✓ Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian (arlo horri dagokionez azken hiru urteetan egin diren jarduketara eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gaian.

✓ Berdintasunaren arloko

3. En la composición de la comisión evaluadora se garantizará preferentemente la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto, se entiende que existe presencia equilibrada cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.

4. Cuando el objeto de la subvención pueda ser relevante en relación con la perspectiva de género, entre los criterios objetivos que valorarán las solicitudes y determinarán la concesión de las subvenciones públicas se deberá incluir la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad presentada. A tal efecto, se podrán incluir en las bases reguladoras alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias de la subvención.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.
- La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como por ejemplo:

✓ La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.

✓ Disponer de un certificado o

enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.

- ✓ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatu eta aplikatu edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizitza familiar, laboral eta pertsonalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

- Hitzematea aurkeztuko duela, batetik, genero inaktuaren txosten bat, diru-laguntzaren onuradun edo erabiltzaileen sexuen arabera adierazle eta datuez osatua, eta, bestetik, gauzatuko duten langileen gaineko txostena, berdintasunari buruz hartutako neurriez osatua.

- Hitzematea ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako berariazko plan bat diseinatu eta aplikatu dela diru-laguntzaren burutzapen garairako. Plan horretan zehaztuko da berdintasuneko zer politika egingo den atal hauei dagokienez: enplegurako sarbidea; sailkapen profesionala; lanaren kalitatea eta iraunkortasuna; eta lanbidearen iraupena eta antolamendua.

- Diru laguntzaren onuradunen xedera sensibilizazio eta prestakuntzako ekintzak egitea berdintasuneko eta bateragarritasuneko eskubideei buruz.

- Diru laguntzaren burutzapen garaian, erakunde onuraduna zehazki zer egitera engaiatzen den emakumeen txirotasuna borrokatzeko.

distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

- ✓ Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como de la plantilla que ejecutará la misma, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.

- La realización de acciones de sensibilización y formación con las personas beneficiarias de la subvención acerca de los derechos en materia de igualdad, y de conciliación.

- Las acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.

5. Diru-laguntzaren xedearekiko aproposa den neurrian, onuradunek bete beharreko obligazioen artean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko hauetako edo hauen antzeko baleren bat edo batzuk sartu beharko dira oinarri arautzailetan:

- Hizkeraren erabilera ez-sexista egingo du diruz lagundutako jarduera edo proiektuak eragindako dokumentazioan eta materialetan, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko ditu eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko du.
- Diruz lagundutako jardueraren onuradunen osakeran bermatuko da % 40 gutxienez emakumeak izatea, edo, bestela, arlo horretan emakumeek eta gizonak duten ordezkaritzaren portzentajeak gordezea.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak aurreikusitakoaren arabera.
- Erakunde onuradunak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegurako sarbidean, sailkapen profesionallean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntza, lanaren kalitatean eta iraunkortasunean eta lantzaioaren iraupenean eta antolamenduan.
- Hamar langile baino gehiago dituzten enpresek neurriak hartuko dituzte sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko.
- Emakumeak gutxi ordezkatuta dauden jarduera sektoreetan, diru laguntzaren xedea betetzeko eskatuko da emakumeak kontratatzean bost puntutan gutxienez gainditzea Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren gaineko Inkestak kasuan kasuko jardura-sektorearentzat azken hiru hilekoan emandako portzentajea.

5. Entre las obligaciones a cumplir por las personas o entidades beneficiarias y siempre que sea adecuado al objeto de la subvención, en las bases reguladoras se establecerán alguna o algunas de las siguientes, u otras de carácter similar, relativas a la igualdad de mujeres y hombres:

- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la actividad o proyecto objeto de subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Se garantizará que la composición de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada se conforme al menos por un 40% de mujeres o en su caso sea proporcional a la representación de mujeres y hombres en ese ámbito.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La entidad beneficiaria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá que el porcentaje de la plantilla contratada laboralmente para la prestación de la subvención, sea superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.



4. **B** ERDINTASUN-KLAUSULAK HITZARMEN PUBLIKOETAN

Berdintasun-klausulak hitzarmen publikoetan sartzeari heldu aurretik, ezinbestekoa da haien izaera juridikoa sakon aztertzea, hitzarmen izenaz tresna publiko ugari adierazten baitira, arau desberdinak dituztenak, eta elkarren artean zerikusi gutxi dutenak, edo batere ez. Egoera horrek nahasketa handia sortzen du, eta hutsegiteak eragiten, baita esparru juridikoan eta jarduteko moduan ere.

Ez dago hitzarmen publikoei buruzko legerik, baina badaude kontratu publikoei buruzko lege bat, diru-laguntza publikoei buruzko lege bat eta zenbait hitzarmen-motari buruzko sektorekako araudiak.

Kontua da ez dagoela figura bateratu bat, ezta definizio juridiko bakarra ere: hitzarmen publikoen bidez, harreman-mota ugari baliatzen dira administrazio publikoen artean, eta administrazio publikoen eta partikular, erakunde edo enpresen artean. Horietako batzuk aipatuko ditugu, eta gero, genero-ikuspegia txertatzeko interesgarriak diren hitzarmen-motak aztertuko ditugu.

1. BERDINTASUN-KLAUSULAK APLIKATZEKO INTERESIK EZ DUTEN HITZARMENAK

Araudi sektorialak eta zuzenbide pribatuak araututako hitzarmenak dira, eta ez diru-laguntzei edo kontratu-publikoei buruzko legediak araututakoak. Gehiegi luzatzeko asmorik gabe, zenbait tresna aipatuko ditugu, hitzarmen izena erabiltzen dutenak mota askotako borondateen akordioak jasotzeko. Horietan ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-klausulak aplikatu daitezke, baina haien esparrua lan honen esparrutik kanpo geratzen da.

- **Hitzarmen ekonomikoak estatuarekin**, 47/2003 Legean, azaroaren 26koan, aurrekontuen lege orokorrean aipatzen direnak. Lege horren 69. artikuluan xedatzen dira, hain zuzen, Estatuaren eta autonomia-erkidegoen artean diru-laguntzetarako erregimen bereziak sorrarazten dituzten kontratu-programen kasuak.
- Hirigintza- eta antolamendu-legedian, **hirigintza-hitzarmenak** aipatzen dira; adibidez, 2/2008 Legegintzako Errege Dekretuaren, ekainaren 20koaren, lurzoruari buruzko legearen testu bategina onesten duenaren, 48. artikuluan.
- **Desjabetze-hitzarmenak** Nahitaezko desjabetzearen Legean, 1954ko abenduaren 16koan, arautzen dira.
- 2/2006 Hezkuntzako Lege Organikoan, maiatzaren 3koan, xedatutako **hezkuntza-hitzarmenak** ditugu.
- Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 4.1. artikuluan adierazitako hitzarmenak (kontratu publikoei buruzko legeditik kanpo geratzen direnak): **defentsa-sektorearekin** edo gudarosteak nonbait geratzearekin lotutako **hitzarmenak**; Europako Erkidegoa eratzekeko Traktatuarekin bat etorritik egindako **nazioarteko akordioen ondoriozko hitzarmenak**, obraren bat edo proiektuaren bat elkarrekin egin zein ustiatzeko diren obra, zerbitzu eta hornidurei buruzkoak; **nazioarteko erakunderen** baten berariazko prozeduraz egindako kontratuak eta **hitzarmenak**.
- Administrazioak zuzenbide pribatuari lotutako pertsona fisiko edo juridikoekin egindako **hitzarmen pribatuak**, hitzarmen horiek arautzen dituen legedia espezifiko bat betez (Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren 4.1.d). artikulua).
- **Kudeaketaren ardura emateko lankidetzahitzarmenak**. Horien bidez, 5.000 biztanle baino gutxiago dauzkaten udalerriek kontratazio-prozeduraren kudeaketa probintzietako diputazioen edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegoen eskuetan utzi dezakete (Sektore publikoko kontratuen Legearen testu bateginaren bigarren xedapen gehigarria, 5. paragrafoa).

2. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ARTEKO HITZARMENAK.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana. IX. Legealdirako Jarraibideak agirian, besteak beste, honako neurri hau adierazten da: «*emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txertatuta dituzten kontratuen, diru-laguntzen eta hitzarmenen ehunekoa handitzea*» (K). Eta adierazleen atalean, honako hau baino ez da adierazten hitzarmenei buruz: «*Berdintasuna bultzatzeko klausulak dituzten EAEko organismo publikoen arteko hitzarmenen ehunekoa*».

Hau da, Berdintasunerako V. Planean, adierazleei dagokienez, administrazio publikoen artean egindako hitzarmenak soilik hartzen dira kontuan, baina entitate pribatuekin sinatutakoak ere kontuan hartu beharko lirateke.

Administrazio publikoen arteko hitzarmenak, administrazio orokorraren jarduera-esparruarekin lotuta, **Herri-administrazioen araubide juridikoaren eta administrazio-prozedura erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean** aipatzen dira.

6. artikulua. Elkarri laguntzeko hitzarmenak

1. Administrazio orokorrak eta bere mendeen edo berari lotuta dauden herri-erakundeek elkarri laguntzeko hitzarmenak izenpetu ditzakete autonomia-erkidegoetako dagokien organoekin, beti ere bakoitzaren eskumenen eremuan.

Hitzarmen horien aplikazioa **7/1985 Legean, apirilaren 2koan, toki-araubidearen oinarriak arautzen dituenean**, zabaltzen da, tokiko, autonomia-erkidegoetako eta estatuko administrazioen arteko lankidetzaharremanei aplikatzen baitaie.

57. artikulua.

Toki-administrazioaren eta Estatuko eta autonomia-erkidegoetako administrazioen arteko ekonomia, teknika eta administrazio arloetako lankidetzak, bai toki-zerbitzuetan bai guztien intereseko gaitan, borondatez burutuko da, legeetan oharre-mandako moduan eta erara; nolanahi ere, izenpetu ditzaten administrazio-mailako partzuergo edo hitzarmenen bidez ere burutu daiteke.

Administrazio horietako batek burututako lankidetzak akordio bakoitzaren berri emango zaie akordio horretan parte hartu ez arren horretan interesa duten gainerako administrazioei, eten gabe elkarren berri izan dezaten.

Eta administrazio publikoen arteko harreman horren baitan diru-transferentziarik badago, eta helburu jakin bat bete edo jardueraren bat egin behar bada, diru-laguntza publikoei buruzko legedia aplikatu behar da.

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

16. artikulua. Lankidetzak-hitzarmena.

1. Lankidetzak-hitzarmen bat egingo da administrazio-organismo emakumeen eta erakunde laguntzailearen artean, erakunde laguntzaileak onartutako baldintzak eta betebeharrak arautzeko.

4. Autonomia-erkidegoek edo tokiko korporazioek erakunde laguntzaileetat jarduten badute, Estatuko administrazio orokorrak edo hari lotutako zein haren menpeko organismo publikoek dagozkion hitzarmenak sinatuko dituzte haiekin, funtsak

banatzeko eta emateko baldintzak zein egiaztatzeko eta kontuak emateko irizpideak zehazteko.

Era berean jokatu da administrazio publikoak eta hari lotutako edo haren menpeko organismo publikoek erakunde laguntzaile gisa jarduten dutenean autonomia-erkidegoek edo tokiko korporazioek emandako diru-laguntzetan.

- **887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, 38/2003 diru-laguntzei buruzko Lege Orokorren erregelamendua onartzekoa:**

2. artikulua. Aplikazio-eremua.

3. Hain zuzen, honako hauei aplikatuko zaie Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorra eta erregelamendu hau:

Administrazioa publikoen artean egindako lankidetzak hitzarmenei, administrazio publiko onuradunak soilik baditu arlo horretarako exekuzio-eskumen propioak. Diru-laguntza ematen duen administrazioaren betebeharra hau izango da: hitzarmeneko beste alderdiari edo alderdiei funtsak ematea, funtsak jasoko dituen administrazio publikoaren eskumen propioen esparruan sartzen diren lanak, inbertsioak, programak edo beste edozein jarduera finantzatzeko.

- **12/2008 Legea, abenduaren 5ekoa, gizarte-zerbitzuei buruzkoa (EAE).**

56. artikulua. Administrazioen arteko finantza- lankidetzako formulak.

5.– Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek elkarren artean eta beste erakunde publiko batzuekin duten lankidetzak, aurreko paragrafoetan aurreikusia, lankidetzako hitzarmenen edo indarreko legerian araututako edozein formularen bidez gauzatuko da, zer eta lankidetzak hori izarian egiteko, ezarrita dauden helburuak betetzera egokitzeko eta kasu bakoitzean bidezko iritzien diren finantza-kontrolak neurritara atxikitzeko.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

15. artikulua. Erakunde laguntzaileekiko lankidetzak hitzarmenak.

1.– Organo administratibo emailearen eta erakunde laguntzailearen arteko lankidetzak hitzarmena egingo da, eta bertan erakunde laguntzaileak bere gain harturiko baldintza eta betebeharrak arautuko dira.

3. Herri administrazioek, beren erakunde autonomiadunek, sozietate publikoek edo beste erakunde publiko batzuek erakunde laguntzaile dihardutenean, sinatu beharreko hitzarmenak sinatuko dituzte organo administratibo emailearekin, eta funtsak banatu eta emateko betekizunak, eta kontuak eman eta justifikatzeko irizpideak zehaztuko dira hitzarmen horietan.

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

15. artikulua. Lankidetzak hitzarmena.

1.– Diru laguntza ematen duen organoaren eta entitate laguntzailearen artean lankidetza hitzarmena izenpetuko da, entitate laguntzaileak bete behar dituen baldintzak eta obligazioak arautzeko.

5.– Beste herri administrazio batzuek edo berauei lotutako edo beren menpeko organismo publikoek Foru Aldundiaren edo foru organismo autonomoen laguntzaile gisa jarduten dutenean, bidezkoak diren hitzarmenak izenpetuko dira haiekin, eta hitzarmen horietan fondoak banatu eta emateko beharkizunak, eta kontuen berri eman eta justifikatzeko irizpideak zehaztuko dira.

Era berean jokatu da, baita ere, beste herri administrazio batzuek edo berauei lotutako edo beren menpeko organismo publikoek emandako diru laguntzetan Foru Aldundiak eta foru organismo autonomoek entitate laguntzaile gisa jarduten dutenean.

Lankidetza-hitzarmen horietan, administrazio publiko onuradunak exekuzio-eskumen propioak ditu, eta administrazio publiko emaileak, berriz, dirua ematen du interes publikoko jarduera bat egin edo helburu bat betetzeko.

Gure planteamenduan, noski, genero-ikuspegia jarduera publikoko esparru guztietan sistematikoki kontuan hartzea proposatzen dugu, maila eta fase guztietan (plangintza, exekuzioa eta ebaluazioa); beraz, administrazio publikoen arteko hitzarmenak ez dira salbuespen bat emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren zeharkakotasunerako.

Horrela, administrazio publikoen arteko hitzarmenetan genero-irizpideak txertatzea guztiz legezkoa da, politikoki desiragarria eta teknikoki bideragarria. Beraz, kontuan izanda ez dagoela entitate onuradunaren hautaketarik, debekuen aplikaziorik, organo ebaluatzailearik eta proposamenen ebaluaziorik, aurreko kapituluan betebehartzat adierazitako klausulak aplikatuko lirатеke.

3. LEHIA-ERREGIMENEAN EMANDAKO DIRU-LAGUNTZAK FORMALIZATZE-KO HITZARMENAK.

Hitzarmen publikoak aipatzen ditugun edo figura hori aplikatzen den kasu gehienetan, hitzarmenek ez dute diru-laguntza publikoen besteko tipologia juridikorik; diru-laguntza publiko bat esleitzeko prozedura gauzatzeko tresna baino ez dira. Hau da, laguntza bat emateko prozesuaren ondoren, administrazio publikoak hitzarmen publiko bat sinatzen du entitate onuradunekin, eta horiek erakunde laguntzaile bihurtzen dira.

Adiera horretan –ohikoena da–, legezko definizio hau du: administrazio emaile baten eta entitate edo pertsona onuradun baten arteko lankidetza-hitzarmena da, non bakoitzak onartutako baldintzak eta bere gain hartutako betebeharrak arautzen diren, eta, garrantzitsuagoa dena, diru-laguntza publikoei buruzko legedian jasotako guztia nahitaez bete behar den.

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

16. artikulua. Lankidetza-hitzarmena.

1. Lankidetza-hitzarmen bat egingo da administrazio-organo emailearen eta entitate laguntzailearen artean, entitate laguntzaileak onartutako baldintzak eta betebeharrak arautzeko.

3. Lankidetza hitzarmenak honako puntuak jaso beharko ditu gutxienez:

a) Lankidetzaren eta entitate laguntzailearen xedearen definizioa.

b) Entitate laguntzaileak kudeatuko dituen diru-laguntzei buruzko araudi bereziaren identifikazioa.

...

- **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

15. artikulua. Lankidetza hitzarmena.

1.– Diru laguntza ematen duen organoaren eta entitate laguntzailearen artean lankidetza hitzarmena izenpetuko da, entitate laguntzaileak bete behar dituen baldintzak eta obligazioak arautzeko.

3.– Lankidetza hitzarmenak honako puntuak jaso beharko ditu gutxienez:

a) Lankidetzaren eta entitate laguntzailearen xedearen definizioa.

b) Entitate laguntzaileak kudeatuko dituen diru laguntzei buruzko araudia-ren identifikazioa.

...

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

15. artikulua. Erakunde laguntzaileekiko lankidetza-hitzarmenak.

1. Organo administratibo emailearen eta erakunde laguntzailearen arteko lankidetza-hitzarmena egingo da, eta bertan erakunde laguntzaileak bere gain harturiko baldintza eta betebeharrak arautuko dira.

2. Hitzarmen horretan, gutxienez, honako hauek jaso beharko dira:

a) Lankidetzaren eta erakunde laguntzailearen xedearen definizioa.

b) Erakunde laguntzaileak kudeatu behar dituen diru-laguntzei buruzko arau berezien identifikazioa.

c) Lankidetza-hitzarmenaren iraunaldia.

d) Erakunde laguntzailearen alde ezartzen den konpentsazio ekonomikoa, halakorik badago.

Beraz, diru-laguntza publiko bat formalizatzeko lankidetza-hitzarmena da, eta alde horretatik, ez du inolako berezitasunik, dagokion diru-laguntzaren oinarri arautzaileetan edo deialdian sartutako berdintasun-klausulak izango baititu.

Edo Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorren zioen azalpenean dioenaren arabera: *«Funts publikoen kudeaketan eta banaketan entitate laguntzaileek parte hartzen badute, lankidetza-hitzarmen bat sinatu beharko da nahitaez entitate laguntzailearen eta organo emailearen artean, entitate laguntzaileak bere gain hartutako baldintzak eta betebeharrak arautzeko».*

Berriz ere diogu hitzarmen-modalitate honek ez dakarrela inolako berrikuntza edo desberdintasun garrantzitsurik, diru-laguntza publiko bat baita; beraz, lan honen aurreko kapituluak esandakoak aplika dakizkioke.

4. ZUZENEAN EMANDAKO DIRU-LAGUNTZEKIN LOTUTAKO HITZARMENAK.

Lehenago ikusi dugun modalitatean, lehia-erregimenaren bidez emandako diru-laguntza publikoa hitzarmen baten bidez gauzatzen zen. Beraz, aurretik, berdintasun-klausulak zituzten oinarri arautzaileak edo deialdia idatzi eta aplikatzen zen, eta horren ondorioz, hitzarmen publikoan horiek adierazi baino ez zen egin behar.

Baina gerta liteke diru-laguntza deialdi publiko baten edo zenbait entitate onuradungaien arteko lehia-sistemaren bidez eman beharrean, zuzen-zuzenean ematea. Modalitate horrek baditu aztertzea merezi duten berrikuntzak, ezaugarri bereziko hitzarmen-mota baitira.

Aipa dezagun, lehenik eta behin, legedia aplikagarria, gero aztertuko duguna:

- **38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa, diru-laguntzei buruzkoa:**

22. artikulua. Emateko prozedurak.

2. Diru laguntza hauek zuzenean eman ahal izango dira:

a) Estatuko, autonomia-erkidegoetako edo tokiko erakundeetako aurrekontu orokorretan izendun gisa jasota daudenak, hitzarmenek eta horrelako diru-laguntzak arautzen dituen arategiak ezarritako baldintzetan.

b) Lege mailako xedapen baten arabera ematekoak direnak eta horietan kopurua finkatua dutenak. Beren araudiaren arabera aplikagarri zaien prozedurari jarraituta emango dira.

c) Salbuespen gisa, arrazoi publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioengatik ematen direnak, edo behar bezala frogatuta egonik deialdi publikoa egitea eragozten duten bestelakoak.

28. artikulua. Diru-laguntzak zuzenean ematea.

1.– Diru-laguntza emateko ebazpenak eta diru-laguntzak bideratzeko hitzarmenek ezarriko dute zein diren Lege honetan xedatutakoaren arabera aplikatu beharreko baldintza eta konpromisoak.

Hitzarmenak izango dira Estatuko edo tokiko erakundeetako aurrekontu orokorretan aurreikusita dauden diru-laguntza izendunak bideratzeko ohiko tresna. Hala ere, betetzekoa izango da haiei buruzko araudian ezarritakoa.

- **887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, 38/2003 Lege Orokorraren, azaroaren 17koaren, diru-laguntzei buruzkoaren, erregelamendua onartzekoa:**

65. artikulua. Aurrekontuetan aurreikusita dauden diru-laguntza izendunak emateko prozedura.

1. Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 22.2.a). artikuluan adierazitakoaren xedeetarako, hauek dira Estatuko, autonomia-erkidegoetako edo tokiko erakundeetako aurrekontuetan diru-laguntza izendun gisa aurreikusten direnak: aurrekontuaren gastu-egoeran xedea, aurrekontu-zuzkidura eta onuraduna zehazki adierazita duten diru-laguntzak.

2. Estatuko administrazio orokorrean, tokiko erakundeetan, eta haiekin lotutako edo haien mendeko organismo publikoetan, diru-laguntza horiek emateko araudi espezifikorik izan ezean, Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorrean eta erregelamendu

honetan ezarritakoak aplikatuko dira, baldin eta publizitatearen eta lehia askearen printzipioen aplikazioa eragozten ez badute.

3. Diru-laguntza horiek emateko prozedura ofizioz edo interesdunak eskatuta has daiteke –ofizioz denean, diru-laguntza egotzita duen aurrekontu-kredituaren zentro kudeatzaileak hasiko du–, eta emateko ebazpenarekin edo hitzarmenarekin amaituko da.

Atal honetan adierazitako kasuetan, diru-laguntza emateko egintza edo hitzarmena diru-laguntza arautzeko oinarritzat hartuko da, Diru-laguntzei buruzko Lege orokorrean ezarritakoaren xedeetarako.

Ebazpenak edo hitzarmenak puntu hauek izan beharko ditu:

Diru-laguntzaren xedea eta onuradunak, aurrekontuko diru-izendapenaren arabera.

b) Diru-laguntzari egozten zaizkion aurrekontu-kredituak eta diru-laguntzaren zenbatekoa, onuradun bakoitzarentzako zenbatekoa adierazita, bat baino gehiago izanez gero.

66. artikulua. Lege mailako xedapen bati jarraiki administrazioak zuzenean eman beharreko diru-laguntzak.

1. Lege-mailako xedapen baten arabera zuzenean ematekoak diren diru-laguntzetarako eta horietan kopurua finkatua dutenetarako, lege horretako eta dagokion administrazioan aplikagarri zaien xedapenei jarraituko zaie.

Estatuko administrazio orokorrean, tokiko erakundeetan, eta haiekin lotutako edo haien mendeko organismo publikoetan, aipatutako araudiek xedatzen ez dutenerako, Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorrean eta erregelamendu honetan ezarritakoak aplikatuko dira, baldin eta publizitatearen eta lehia askearen printzipioen aplikazioa eragozten ez badute.

2. Diru-laguntza emateko agintzen duen legeak zehazten badu entitate emailearen eta onuradunen artean hitzarmen bat egin behar dela, diru-laguntza formalizatzeko tresna gisa, erregelamendu honetako 65. artikuluko 3. atalean xedatutakoa aplikatuko zaio hitzarmenari.

67. artikulua. Interes publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioa frogatzen duten arrazoiak, edota deialdi publikoa egiteko eragozpena justifikatzen duten arrazoiak direla-eta zuzenean emateko diru-laguntzak.

1. Salbuespen gisa, Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorraren 22. artikuluko 2. ataleko c) letran aipatutako diru-laguntzak zuzenean eman daitezke.

Estatuko administrazio orokorrean, tokiko erakundeetan, eta haiekin lotutako edo haien mendeko organismo publikoetan, Diru-laguntzei buruzko Lege Orokorrean eta erregelamendu honetan ezarritakoak aplikatuko dira, baldin eta publizitatearen eta lehia askearen printzipioen aplikazioa eragozten ez badute.

- **1/1997 Legegintza Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.**

49. atala. Diru-laguntzak emateko printzipioak eta mugak.

6.– Aurreko lerroaldeetan esaten dena ez da ezarri beharko Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorretan izendatuta ageri diren diru-laguntzen kasuan.

Lege honi dagokionez, halakotzat hartuko dira ondorengo ezaugarriak dituztenak: Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorretan gehienezko kopurua konsignatuta izatea, eta onuradunak zehazki mugatuta egotea, modu bakarrean eta baztertzailan.

7.– Laguntzak edo diru-laguntzak zuzenean ematea Eusko Jaurlaritzaren eginkizuna izango da, interesa duen saileko sailburuak proposamena egin eta gero. Zuzenean emandako diru-laguntza horiekin ez da beteko aurreko leerroaldeetan xedatutakoa, baina salbuespenetan baino ez dira emango. Hori horrela izanik, arrazoitutako justifikazio bidez eta txosten baten bidez, interes publikoko, gizarteko, ekonomiako edo giza arloko zein arrazoi dauden erakutsi beharko da, eta baita deialdia xedapen orokor baten bidez egiterik ez dagoela erakutsi ere.

• **Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzko martxoaren 27ko, 3/2007 Foru Araua.**

20. artikulua. Diru laguntzak emateko prozedurak.

3.– Diru laguntza hauek zuzenean emango ahal izango dira:

a) Gipuzkoako Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorretan izendun gisa jasota daudenak, hitzarmenek eta horrelako diru-laguntzak arautzen dituen arautegiak ezarritako baldintzekin.

Aurrekontuetan diru laguntza izendunak jasotzean pertsona onuraduna adierazi beharko da, bai eta diru laguntzaren xedea zein den azaldu, eta berariazko helburua, asmoa, jarduera edo proiektua zehaztu.

b) Foru arau baten edo lege mailako xedapen baten arabera ematekoak direnak eta horietan kopurua finkatua dutenak. Beren araudiaren arabera aplikagarri zaien prozedurari jarraituta emango dira.

c) Salbuespen gisa, arrazoi publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioengatik ematen direnak, edo behar bezala frogatuta egonik deialdi publikoa egitea eragozten duten bestelakoak.

27. artikulua. Diru laguntzak zuzenean ematea.

1.– Diru laguntza emateko ebazpenak eta diru laguntzak bideratzeko hitzarmenek ezarriko dute zein diren foru arau honetan xedatutakoaren arabera aplikatu beharreko baldintza eta konpromisoak.

Hitzarmenak izango dira Gipuzkoako Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorretan aurreikusita dauden diru laguntza izendunak eta foru arau honen 20. artikuluko 3.c) apartatuan aipatzen diren banakako diru laguntzak bideratzeko ohiko tresna.

2.– 20. artikuluko 3 apartatuko c) letran jasotako diru laguntzak zehaztu gabeko pertsona talde bati zuzenduta badaude, Diputatuen Kontseiluak foru dekretu bidez onartuko ditu diru laguntzen arau bereziak, gutxienez honako puntu hauek jasoko dituztenak:

a) Diru laguntzen xedearen definizioa, ondoko xehetasunak adierazita: diru laguntzen berezitasuna, interes publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioa frogatzen duten arrazoiak, edota deialdi publikoa egiteko eragozpena justifikatzen dutenak.

b) Araubide juridiko aplikagarria.

c) Pertsona onuradunak eta laguntza modalitateak.

....

- **3/1997 Foru Araua, otsailaren 7koa, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoa.**

9. artikulua. Subentzioen emakida.

1. Orohar emakida lehiaketa bidez egingo da. Hala ere, subentzioen xede edo izaerak hala eskatzen duelarik, zuzenean eman ahal izango da dagozkion oinarri arauemaileetan ezarritako baldintzen arabera.

- **Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia):**

20. artikulua. Diru laguntzak emateko prozedurak.

Diru laguntza hauek zuzenean emango ahal izango dira:

a) Bizkaiko Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorretan norbaiten izenean aurreikusita daudenak.

b) Ematea bera edo zenbatekoa lege mailako arau batek ezarrita duten diru-laguntzak, laguntza bakoitzari buruzko arau berariazkoek jarraituz aplikatu behar den prozedura baliatuko baita halakoak emateko.

c) Salbuespen modura, interes publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioko arrazoi egiaztatuengatik, edo behar bezala justifikaturiko beste arrazoi batzuegatik, deialdi publikoa egiteko eragozpenak daudeneko diru-laguntzak.

26. artikulua. Diru-laguntzak zuzenean ematea.

1. Foru arau honetan xedatutakoaren arabera aplikatu beharreko baldintza eta konpromisoak zein diren ezarriko dute dirulaguntza emateko ebazpenak eta, kasuan kasu, foru arau honen 20.2. artikulua a) eta b) idatz-zatietan aurreikusitako dirulaguntzak bideratzeko hitzarmenak.

Hitzarmenak izango dira Bizkaiko Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorretan norbaiten izenean aurreikusita dauden dirulaguntzak bideratzeko ohiko tresna.

2. Foru arau honen 20. artikuluko 2. paragrafoaren c) idatz-zatian arauturiko dirulaguntzak emateko ebazpenak ondoko alderdi hauek jasoko ditu, gutxienez:

a) Diru-laguntzen xedearen definizioa, ondoko xehetasunak adierazita: diru-laguntzen berezitasuna, interes publiko, sozial, ekonomiko edo humanitariora egiaztatzen duten arrazoiak, edota deialdi publikoa egiteko eragozpena justifikatzen dutenak.

b) Aplikatu beharreko araubide juridikoa.

c) Pertsona onuradunak eta laguntza-motak.

...

Berririo ohartarazi nahi dugu diru-laguntzei ari garela une oro, hitzarmen publikoak kategoria juridiko bereziturik ez duelako: diru-laguntza formalizatzeko tresna da. Alde horretatik, estatuko, EAEko eta foru-aldundietako legedian diru-laguntzak zuzenean emateko aukera jasotzen da, baina soilik zenbait kasu zehatz batzuetarako:

1. Aurrekontuetan aurreikusitako diru-laguntza izendunak. Erregimen berezia dute, honako ezaugarri hauek dituenak:

- Diru-laguntzaren xedea, aurrekontu-zuzkidura eta onuraduna zehazki adierazita daude aurrekontuaren gastu-egoeran.
- Estatuko, autonomia-erkidegoetako edo tokiko administrazio publiko orok du aurrekontuen bidez diru-laguntzak zuzenean esleitzeko ahalmena.
- Gipuzkoako eta Bizkaiko foru-arauetan adierazten da «Hitzarmenak izango» direla «diru-laguntza izendunak bideratzeko ohiko tresna». Beraz, hitzarmen horietan, dagozkion berdintasun-klausulak ezarri beharko dira.
- Diru-laguntza bideratzeko baliatutako hitzarmena emandako diru-laguntza arautzeko oinarritzat hartzen da.
- Diru-laguntza emateko prozedura ofizioz edo pertsona interesdunak eskatuta has daiteke. Ofizioz denean, aurrekontu-kreditua kudeatzeaz arduratzen den zentroak hasiko du.
- Administrazio publiko guzti-guztiek (Eusko Jaurларitza, foru-aldundiak eta udalak) diru-laguntza izendunaren figura erabiltzen dute, oro har, zuzenean emateko diru-laguntzetarako, tramitazioa bizkortu eta prozedura errazten duelako.
- Guztiz justifikatuta dago lehia publikoa baliatzeak zentzurik ez duen kasuetan, dela helburua betetzeko gaitasuna entitate batek soilik duelako, dela entitate jakin batek proiektua edo jarduera kalitate- eta eraginkortasun-parametro onenez egingo dituela agerikoa delako.
- Beste gauza bat da diru-laguntza izendunak baliatzea diru-laguntza publiko baten lehia-erregimena ez erabiltzeko, edo kontratu publikoei buruzko araudia ez aplikatzeko.

2. Diru-laguntzak zuzenean emateko bigarren aukera hauek dira: Lege-mailako xedapen baten arabera zuzenean ematekoak diren diru-laguntzak.

- Kasu horretan, lege-maila duen xedapen batek diru-laguntza emateko arauak ezartzen ditu; beraz, administrazioaren eginkizuna diru-laguntza emateko baldintzak betetzen diren egiaztatzea izango da, hori baino ez.
- Aurreko sisteman ez bezala, adierazitako baldintzak betetzen dituen pertsona fisiko edo juridiko orok du diru-laguntza eskatzeko eta onuradun izateko eskubidea. Aurrekontu-eskasia izanda ere, ezarritako diru-laguntza emateko kreditua gaitzeko tramitazioa egin beharko du administrazioak.
- Kasu horietan, berdintasun-klausulak diru-laguntza habilitatzeko legean aurreikusi eta adierazi beharko lirarteke, eta guztiz aplikatzekoak izango lirarteke.
- Arau baten arabera ematekoak diren diru-laguntzak hitzarmen baten bidez formalizatu daitezke, baina ez da hori tresna egokiena, eta aipaturiko legediak ere ez du horrelakorik ezartzen.
- Lege-mailako xedapen baten arabera habilitatutako diru-laguntzen adibide izango lirarteke, esaterako, 8/1985 Lege Organikoaren, uztailaren 3koaren, Heziketarako eskubidea arautzen duenaren, bidez itundutako ikastetxeentzako laguntzak. Edo 2009ko maiatzaren 4ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailbu-

ruarena, laneratzeko enpresak sortu eta mantentzeko laguntzak arautzen dituenak. Edo alderdi politikoentzako diru-laguntzak, 8/2007 Lege Organikoan, uztailaren 4koan, alderdi politikoen finantziazioari buruzkoan, arautzen direnak.

3. Hirugarren aukera **zuzenean emandako salbuespenezko diru-laguntzak** dira. Hor ere, ez da lehia publikoaren printzipioa aplikatzen.

- Kasu horretan, jardunbide diskrezionala izateko aukera dago, baina ez arbitrarioa, interes publiko, sozial, ekonomiko edo humanitarioa frogatzen duten arrazoiak, edota deialdi publikoa egiteko eragozpena justifikatzen duten arrazoiak egiaztatu beharko baitira.
- Guztiz beharrezkoa da interes-arrazoiak argudiatzea, eta lehia publikoa egiteko eragozpena justifikatzea.
- Diru-laguntza emateko ebazpena entitate onuradunarekin egindako hitzarmen batean adierazten da.
- Egia da kasu hori saski-naski bat dela, eta diru-laguntzak zuzenean emateko balia daitekeela, gero dagokion hitzarmen arautzailean formalizatuko direnak. Diru-laguntza horien egokitasuna eta legezkotasuna espedientean adierazten den justifikazioaren eta motibazioaren arabera izango da.



5. 0 NDORIOAK: HITZARMENA, KONTRATUA ALA DIRU-LAGUNTZA?

Hitzarmen-motei buruzko azterketaren ondoren, aipatutakoa laburbilduko dugu zenbait ondoriotan.

1. **Ez dago hitzarmen publikoei buruzko legerik, baizik eta hitzarmen izenaz adierazten diren zenbait figura juridiko, publikoak edo administratiboak.**
2. **Batzuetan, hitzarmen publikoaren figura baliatzen da, kontratu publikoei buruzko araudian ezarritako prozedura eta lehiarekin lotutako xedapenak aplikatu nahi ez direlako.** Administrazio-zuzenbidetik ihes egitea esaten diote horri zenbait egilek²⁸. Horri dagokionez, esan beharra dago, hitzarmenaren forma juridikoa izanda ere, kontratuei buruzko legedia aplikatu beharko litzatekeela, ezaugarri hauek dituzten kasuetan:
 - Administrazioaren jardueraren xedea zerbitzuren bat ematea, horniduraren bat eskuratzea edo obraren bat exekutatzea bada, eta ez interes publikoko jarduera suspertzeko sustatze-ekintza bat.
 - Nolabaiteko interes kontrajarriak badaude, premia publikoak asetzeko jarduerak sustatu edo suspertzen dituen ekintza partekatu batekiko.
 - Jarduera merkataritza-trafikokoa bada, merkatuan lehia badago edo jarduera irabazpidezkoa bada.
3. **Zergatik esaten diote hitzarmena, diru-laguntza esan beharrean?** Hitzarmenaren figura erabiltzen den kasu gehienetan, ez soilik lagunarteko hizkeran baizik eta terminologia tekniko-juridikoa ere, hitzarmen baten bidez formalizatzen den diru-laguntza izaten da.

28 José María Gimeno Feliú. Edo Carlos Alberto Amoedo Souto (*TRAGSA, medios propios de la Administración y huida del Derecho Administrativo*).

- **Administrazio publikoen arteko lankidetza-hitzarmenak** (6. art., AJLAPE; 57. art., TAOAL; 16.4. art., DLO; 2.3. art., DLOE; 15.3. art., DBFA; 15.5. art., DGFA).²⁹
- **Lehia-erregimenean emandako diru-laguntzak formalizatzeko hitzarmenak** (art. 16, DLO; art. 15, DBFA; art. 15, DGFA).
- **Zuzenean emandako diru-laguntzak formalizatzeko hitzarmenak** (22.2. eta 28. art., DLO; 65. eta 66. art., DLOE; 49. art., EONALTB; 20. eta 26. art., DBFA; 9. art., DAFA; 20. eta 27. art., DGFA).

4. **Azken hiru modalitateak** (izan ere, bost dira, zuzenean emandako diru-laguntzetan hiru kasu desberdin sartzen baitira) **diru-laguntzei buruzko legedia aplikagarri zaien hitzarmen publikoak dira, eta guztietan sar ditzakegu emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko klausulak**. Hori bai, kasu bakoitzean, klausula horiek idazteko eta xertatzeko moduak ezaugarri desberdinak ditu:

- Administrazio publikoen arteko hitzarmenetan, lankidetza-hitzarmenean sartu beharko dira.
- Lehia-erregimenean emandako diru-laguntzak formalizatzeko hitzarmenetarako, aurretik txertatu beharko dira, diru-laguntzaren oinarri arautzaileetan edo deialdian, gero lankidetza-hitzarmenean transkribatzeko.
- Lege-mailako xedapen baten arabera zuzenean ematen diren diru-laguntzak formalizatzeko hitzarmenetarako, genero-ikuspegia duten klausulek arau horretan ezarrita egon beharko lukete, gero lankidetza-hitzarmenean adierazteko.
- Zuzenean emandako diru-laguntzetan (dela diru-laguntza izendunak, dela salbuespenezkoak), sinatzen den lankidetza-hitzarmenean adierazi beharko dira entitate kolaboratzaileak zer baldintza bete beharko dituen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta.

29 **AJLAPE**: Herri-administrazioen araubide juridikoaren eta administrazio-prozedura erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legea. **TAOAL**: 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen oinarriak arautzen dituena. **DLO**: Diru-laguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa. **DLOE**: 887/2006 Errege Dekretua, uztailaren 21ekoa, Diru-laguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorren erregelamendua onartzekoa. **DBFA**: 5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, foru-administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena (Bizkaia). **DAFA**: 3/1997 Foru Araua, Arabako Lurralde Historikoko diru laguntzei eta transferentziei buruzkoa. **DGFA**: 3/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko diru laguntzei buruzkoa. **EONALTB**: 1/1997 Legegintza Dekretuaren, azaroaren 11koaren, Euskadiko Ogasun Nagusiaren antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.