



Gipuzkoako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Gipuzkoa

# **GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIETAKO KONTRATU PUBLIKOETAN ETA DIRULAGUNTZETAN GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIN LOTURA DUTEN KLAUSULA SOZIALAK GEHITZEA**

Giza Eskubideak Derechos Humanos



Lankidetzeta eta Berdintasuna Cooperación e Igualdad





AURKIBIDEA:

## ADOSTUTAKO PROPOSAMENA

1. Kontratu publikoak .....	5
2. Dirulaguntza publikoak .....	7

## ADOSTUTAKO PROPOSAMENAREN ARRAZOIBIDEAK

0. Sarrera .....	11
------------------	----

### I. KONTRATAZIO PUBLIKOA

1. <u>Prestaketa-fasea</u> .....	14
1.1. Kontratuaren xedea aukeratzea .....	14
1.2. Kontratatzeko debekua .....	18
1.3. Kaudimen teknika .....	21
2. <u>Esleipen-fasea</u> .....	
2.1. Esleipen-irizpideak .....	26
2.2. Lehenespen-irizpidea .....	32
3. <u>Betearazpen-fasea: betearazpen-baldintzak</u> .....	35

### II. DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK

1. <u>Prestaketa-fasea</u> .....	43
1.1. Gizon-emakumeen arteko berdintasuna zeharka gehitzea .....	43
1.2. Onuradun irteteko debekua .....	43
1.3. Entitate onuradun-izaera .....	46
1.4. Organo izapidegilearen osaera .....	49
2. <u>Esleipen-fasea</u> .....	52
3. <u>Betearazpen-fasea: entitate onuradunaren betebeharrak</u> .....	56
4. <u>Adibideak eta jardunbide onak</u> .....	60
1. Erreferentziak Autonomia Erkidegoetan .....	60
2. Kataluniako eredia .....	63
3. Altsasuko Udalaren jarraibidea .....	67





## **ADOSTUTAKO PROPOSAMENA**

### **1. KONTRATU PUBLIKOAK:**

1. Genero-ikuspegia kontratuaren xede den ezaugarri tekniko bat denean, haren xedearen definizioaren barne sartuko da gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruz egin beharreko erreferentzia.

2. Kontratu-edukiak gizon-emakumeen arteko berdintasunaren arloko berariazko gaitasunak eskatzen baditu, administrazio-klausula zehatzen agiriaren karatulan kaudimen tekniko edo profesionalaren baldintza modura galdatuko da aipatutako alorrean esperientzia zehatza, ezaupideak eta baliabide teknikoak izatea, Herri Administrazioen Kontratuei buruzko Legearen 63tik 68ra bitarteko artikuluetan ezarritakoaren arabera. Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko kaudimen tekniko hau soil-soilik aplikatuko da kontratuaren izaeraren eta xedearen arabera bidezkotuta egongo denean, eta enpresa-sailkapenik behar ez duten kontratu haien kasuan.

3. Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 134. artikuluaen arabera, Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratazio-organismoek eta dagozkien organismo publikoek, kontratu publikoen administrazio-klausulen agiriak idatziz jartzeko orduan, eta baldin eta kontratuaren xedeari zuzen lotetsita badago, aurkeztutako eskaintzaren barruan genero-ikuspegia integratzeari buruzko esleipen-irizpide bat sartuko du, baremoaren guztizkoan %5etik %15era bitarteko ponderazioa izango duena, eta aipatutako agirietan ondoko administrazio-klausularen bat edo batzuk barne sartu ahal izango dira, edota baita antzeko beste batzuk ere:

- Kontratuaren emakume onuradun edo erabiltzaileen kopuru eta ehuneko aurreikusiak.
- Kontratua exekutatu edo betearazteko, pertsona edo entitate lizitatzailerak lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Pertsona edo entitate lizitatzailerak erantzukizuneko lanpostuetan lanerako erabiliko dituen hitz emandako emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Kontratuaren pertsona onuradun edo erabiltzaileen adierazle eta datuak sexuaren arabera banakatutako genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa, baita berau betearaziko duen langile-taldeari buruzkoa ere, aplikatutako berdintasun-neurrien edukia zehatzuz.
- Kontratuaren exekuzio edo betearazpenean gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten berariazko ekintzak aplikatzeko konpromisoa pertsona edo entitate lizitatzaileraren aldetik (prestakuntza, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkapena, emakumeei euren buruaren jabe izaten laguntzea, emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei kontu egitea, e.a.)



- Kontratua betearaztearen esparruan, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatzeko konpromisoa; plan honek bere berdintasun-politikak zehaztuko ditu, besteak beste, enplegu-sarbidea, sailkapen profesionala, lan-egonkortasuna eta kalitatea, lan-jardunaldiaren iraupena eta antolaketa, eta abar.
- Genero-ikuspegia kontuan hartuta eta sexu-berezitasunetara egokituta, lan-arriskuak eta lan-osasuna prebenitzeko neurriak hartzeko konpromisoa.
- Indarrean dagoen araudian eta enpresaren hitzarmenean edo dagokion sektorearen hitzarmen kolektiboan jasotako berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko eskubideei buruzko sentsibilizazio-eta prestakuntza-ekintzak egitea kontratua betearaziko duen lan-taldearekin.

Gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorrean pertsona edo entitate lizitatzailerak bereganatutako konpromiso guztiak behar den bezala egiaztatu beharko dira kontratuaren betearazpenaren esparruaren barruan eta funtsezko izaerako kontratu-betebehartzat joko dira; hargatik, haiek ez betetzeak berekin ekar lezake diru-zigorak ezartzea eta litekeena da kontratua erruzko ez-betetzeengatik suntsitzeari ere bide ematea, SPKLaren 206.g) artikulua araber.

4. Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 102. artikulua araber, kontratu publikoen administrazio-klausulen agiriak idatziz jartzean, Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratazio-organismoek eta bere organismo publikoek kontratua betearazteko baldintzei dagozkien ondoko klausulak nahitaez barne hartuko dituzte gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruz, zeinaz ohartarazi beharko baita lizitazioaren iragarkian:

- Kontratua betearazteko beharrezko diren dokumentazio eta material guztietan hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumeentzat baztergarri diren irudi oro ekidingo dira eta berdintasun-, askotarikotasun-, rol-aniztasun- eta erantzunkidetasun-balioak jasotzen dituen irudia sustatuko da.
- 250 pertsonatik gorako langile-plantilla izateagatik hartara behartuta dauden enpresek, *Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean* aurreikusitako gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dituzte.
- Enpresa esleipendunak gizon-emakumeen arteko berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegu-sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, egonaldian, prestakuntzan, iraungipenean, lansarietan, lan-kalitatean eta egonkortasunean, lan-jardunaldiaren iraupenean eta antolaketan.
- Lantokian sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena aurreikusteko neurriak hartuko direla bermatuko da hamar langile baino gehiago dituzten enpresetan.



- Emakumeak azpiordezkatuta dauden jarduera-sektore haietan, Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestak jarduera-sektore jakin baterako azken hiruhilekoan adierazitako bost puntutik gorako ehuneko bat kontratatzea galdatuko da kontratua betearazteko.

5. Salbuespen gisa, aurreko betebeharrak gehitzeari begira kontratuaren ezaugarriak desegokitzat jo ahal izango ditu kontratazio-organoak. Horrelako kasuetan, espedienteari erantsiko zaion txosten arrazoitu batean desegokitasunaren arrazoiak justifikatuko dira.

6. Kontratazio-organoak enpresa esleipendunaren betebeharrak hauek funtsezko izaeratzat joko ditu 30/2007 Legearen 102.2 artikulua araberako eta 206.g) artikulua ondorioetarako, eta Sektorre Publikoaren Kontratuari buruzko 30/2007 Legearen 196.1 artikuluan aurreikusitako ondorioak ezarriko ditu ez-betetzeen kasuan.

## 2. DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK:

1. Emakume-gizonen arteko aukera-berdintasun printzipioaren aurkakoak diren helburuak, onarpen- edo sarbide-sistema, antolaketa, ibilbidea edo jardunbidea darabiltzaten pertsona fisikoek zein juridikoek ezin izango dute Gipuzkoako Foru Aldundiko dirulaguntza-deialdietan parte hartu.

2. Herri-Administrazio emakidatzaileak egoki irizitako dirulaguntzetarako deialdi haietan, dirulaguntzarako deialdiaren pertsona edo entitate onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorra xede duten jarduketak eta ibilbidea egongo dira, eta ondoko moduen edo moduen bitartez egiaztatu ahal izango da hori:

- Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko gaian erakundeak eta giza taldeak berariaz bildutako esperientzia, azken hiru urteetan egindako jarduketarik eta lanik azpimarragarrienak adieraziz, eta genero-alorrean langileriaren titulazio, prestakuntza eta berariazko esperientzia ere aditzera emanaz.
- Eratze-eskirituran edo entitatearen estatutuetan gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alde egitea horrexen helburu gisa azaltzea.
- Berdintasun-alorreko egiaztagiriren edo bereizgarriren bat izatea edota gizon-emakumeen arteko Aukera Berdintasunean erakunde laguntzaile gisa azaltzea, edota izaera ofizialeko antzeko beste zerbaitek edukitzea.



- Gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatu izana, edota lan-arloko eta familiako bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzeko neurriak aplikatu izana.

3. Balioespen-Batzordea osatzeko orduan lehentasuna emango zaio ondo trebatutako, gaitutako eta prestatutako gizon eta emakumeen presentzia orekatua bermatzeari. Ondorio horretarako, aipatutako batzordea gizonen eta emakumez osatuta egon dadin ahalik eta gehien egingo da; eta kasu batean zein bestean proportzioa %60tik-%40tik gorakoa edo beheitikoa ez denean, legearen araberrako oreka gorde egiten dela ulertuko da.

4. Proposamenak balioetsiko dituzten eta dirulaguntza publikoak ematen direnez baldintzatuko duten helburu objektiboen barruan nahitaez sartu beharko da aurkeztutako proiektu edo jardueran genero-ikuspegia integratzea, alderdi honek baremo osoaren gainean izango duen gutxieneko balorazioa %15ekoa izango da eta arautzeko oinarrien barruan ondoko irizpideren bat edo batzuk sartu ahal izango dira, baita antzeko izaera duten beste zenbaitzuk ere:

- Dirulaguntzaren emakume onuradunen kopuru eta ehuneko aurreikusiak.
- Pertsona edo entitate onuradunak lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Pertsona edo entitate onuradunak erantzukizuneko postuetan lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Entitate onuradunaren zuzendaritza-postuetan emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Pertsona edo entitate eskabidegileak gizon-emakumeen arteko berdintasuna xede duten politika edo jarduketetan daukan esperientzia, esate baterako:
  - Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko gaien erakundeak eta giza taldeak berriaz bildutako esperientzia, azken hiru urteetan egindako jarduketarik eta lanik azpimarragarrienak adieraziz, eta genero-alorrean langileriaren titulazio, prestakuntza eta berriazko esperientzia ere aditzera emanez.
  - Berdintasun-alorreko egiaztagiriren edo bereizgarriren bat izatea edota gizon-emakumeen arteko Aukera Berdintasunean erakunde laguntzaile gisa azaltzea, edota izaera ofizialeko antzeko beste zerbait edukitzea.
  - Gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatu izana, edota lan-arloko eta familiako bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzeko neurriak aplikatu izana.





- Dirulaguntzaren pertsona onuradun edo erabiltzaileei buruzko adierazle eta datuekin sexuaren arabera banakatutako genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa, baita berau betearaziko duen langile-taldeari buruzkoa ere, aplikatutako berdintasun-neurrien edukia zehaztuz.
- Dirulaguntzaren exekuzio edo betearazpenean gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten berariazko ekintzak aplikatzeko konpromisoa pertsona edo entitate lizitatzaileraren aldetik (prestakuntza, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkapena, emakumeei euren buruaren jabe izaten laguntzea, emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei kontu egitea, e.a.).
- Dirulaguntza betearaztearen esparruan, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatzeko konpromisoa; plan honek bere berdintasun-politikak zehaztuko ditu, besteak beste, enplegu-sarbidea, sailkapen profesionala, lan-egonkortasuna eta kalitatea, lan-jardunaldiaren iraupena eta antolaketa, eta abar.
- Berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko eskubideei buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak egitea dirulaguntzaren pertsona onuradunekin.
- Dirulaguntza betearaztearen esparruan, entitate onuradunak emakume-txirotasunaren aurka borrokatzeko hartzea hitz ematen dituen berariazko ekintzak.

4. Entitate onuradunentzako betebeharren artean, dirulaguntza publikoak arautzeko oinarrietan nahitaezkoztat joko dira gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko honako gai hauek:

- Dirulaguntzaren prestaziorako beharrezko diren dokumentazio eta material guztietan hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumeentzat baztergarri diren irudi oro ekidingo dira eta berdintasun-, askotarikotasun-, rol-aniztasun- eta erantzunkidetasun-balioak jasotzen dituen irudia sustatuko da.
- Diruz lagundutako jardueraren pertsona onuradunen osaeran, emakumeak gutxienez %40 izatea bermatuko da.
- 250 pertsonatik gorako langile-plantilla izateagatik hartara behartuta dauden enpresek, *Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean* aurreikusitako gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dituzte.



- Enpresa esleipendunak gizon-emakumeen arteko berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegu-sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, egonaldian, prestakuntzan, iraungipenean, lansarrietan, lan-kalitatean eta egonkortasunean, lan-jardunaldiaren iraupenean eta antolaketan.
- Lantokian sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera aurreikusteko neurriak hartuko direla bermatuko da.
- Emakumeak azpiordezkatuta dauden jarduera-sektore haietan, dirulaguntzaren prestaziorako kontratatutako lan-plantillaren ehunekoa Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestak jarduera-sektore jakin baterako azken hiruhilekoan adierazitako bost puntutik gorakoa –gutxienez– izatea galdatuko da.

## **PROPOSAMENAREN ARRAZOIAK**

### **0. SARRERA**

Gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorrean gizarte-irizpideak gehitzeko era askotariko aukerak azaltzeko xedez egina dago honako proposamen hau, Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratazio publikoaren eta dirulaguntza publikoen esparruan aplikagai izan daitezkeelakoan.

Kontratu publikoen alorrean estatuko eta erkidegoko araudiak, bai eta dirulaguntza publikoei buruzko legeriak ere, kontratu eta dirulaguntza publikoak esleitu eta betearazteko prozedura-faseen barruan gizarte-irizpideak sartzeari buruzko hainbat aipamen jasotzen dituzte. Halaber, era askotako araudi sektorialak daude, gizarte-gaiak espresuki jorratzen dituztenak, besteak beste, ahalmen-urritasuna, ingurumena, irisgarritasuna, gizarteratzea eta laneratzea, kontratu publikoetako erantzukizun soziala, e.a. Azkenik, hainbat Autonomia Erkidegok euren kontratu publikoen barruan gizarte-klausulak sartzea arautu dute.

Generoari buruzko gaietan badaude zenbait aipamen interesgarri, araugarriak zein praktikoak, eta hainbat mailatan –Estatu-, Autonomia Erkidego- eta tokiko erakunde-mailan– emanak, dirulaguntza eta kontratu publikoetan gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzkoak, txostenaren edukian aipatu eta aztertu egingo ditugunak.



Honako dokumentu honen proposamenek kontratazio publikoaren eta dirulaguntza publikoen gaineko zeharkako ikuspen instrumental bat aldezen dute, eta gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko irizpideak gehitzea dute helburu. Alde horretatik, proposamenek ondoko helburu bereziekin dute lotura:

1. Dirulaguntza eta kontratu publikoak betearazteko emakumeak kontratatzearen bitartez emakume-enplegua eta emakumeak erantzukizuneko postuetan sustatzea.
2. Generoaren arloko legezko betebeharrak (esaterako, gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plana) ziurtatu edo balioestea hartara behartuta dauden enpresetan.
3. Gizon-emakumeen arteko berdintasunaren arloko oinarrizko galdakizunak (esaterako, hizkeraren erabilera ez-sexista edota gizon-emakumeen berdintasunaren eta erantzunkidetasunaren aldeko balioak) dirulaguntza eta kontratu publikoen betearazpenetan gehitzea.
4. Genero-ikuspegia lantzen duten enpresen proposamenak –eta gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorreko legezko betebeharez harantzago doazenak– balio erantsitzat jotzea.
5. Dirulaguntza eta kontratu publikoen kontratazio-organoak (eta izapidegileak, dirulaguntzen kasuan) zein enpresa lizitatzailleak/esleipendunak gizon-emakumeen arteko berdintasunarekiko sentikor bihurtzea.

Dirulaguntza publikoen eta kontratazio publikoaren oinarrizko printzipioak (tratu-berdintasuna, lehia askea eta bereizkeriarik eza) erabat babestuz eta indarreko araudia guztiz betez egina dago honako planteamendua, kontratu publikoak eta dirulaguntza publikoak esleitu eta betearazteko prozedurako hainbat fasetan irizpide sozialak gehitzea espresuki berresten duelarik.

Edukia egituratzeko orduan genero-klausula sozialak gehitzeko hainbat aukera daudela hartu da abiapuntutzat, esleipen-prozedurako fase ugarien arabera:

## I) KONTRATAZIO PUBLIKOA.

1. Prestaketa-Fasea:
  - 1.1. Kontratuaren xedea aukeratzea.
  - 1.2. Kontratatzeko debekua.
  - 1.3. Kaudimen teknikoa.
2. Esleipen-Fasea:
  - 2.1. Esleipen-irizpideak.



## 2.2. Lehenespen-irizpideak.

### 3. Betearazpen-Fasea: Betearazpen-Baldintzak.

Epigrafe hauetako bakoitzean ondoko atalak zehazten dira:

- Kontzeptua eta analisia.
- Lehenetasunak eta adibideak.
- Adostutako proposamena.

## II) DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK.

### 1. Prestaketa-Fasea:

- 1.1. Berdintasuna zeharka gehitzea.
- 1.2. Onuradun irteteko debekua.
- 1.3. Entitate onuradun-izaera.
- 1.4. Organo izapidegilearen osaera.

### 2. Esleipen-Fasea.

### 3. Betearazpen-Fasea: Betebeharrak.

### 4. Adibideak eta jardunbide onak.

Aukera hauetako bakoitza jorratzen da kontzeptua azalduz, deskribapen bat eta azterketa juridiko bat barne sartuz, adibideak eta jardunbide onak argudiatuz, eta azkenik proposamen zehatz bat eginez, zeinari zenbait kasutan hainbat aukera eta irtenbide eskaintzen zaizkion berau aztertzeko. Jarraian, erabaki-proposamenak azaltzen dira, geroago aztertu eta arrazoitu egingo direnak:



## **I. KONTRATAZIO PUBLIKOA.**

### **1. PRESTAKETA-FASEA.**

#### **1.1. KONTRATUAREN XEDEA AUKERATZEA.**

##### **KONTZEPTUA ETA ANALISIA**

Kontratuaren xedea genero-ikuspegiarekin aukeratzeak produktu bat eskuratu, obra bat exekutatu edo zerbitzu bat eskaintzeko kontratazio-organoak hasieratik eta espresuki egindako adierazpen bat dakar berekin, aipatutako kontratuaren definizioaren beraren barruan eta geroko bere edukiaren barruan gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko alderdiak sartuz. Eta kontu hau ez dagokie edukian eta helburuan espezifikoki sozialak diren kontratuei (esate baterako, genero-indarkeriaren biktima diren Emakumeentzako Arreta Zerbitzu bat), baizik-eta printzipioz gizarte-kontuekin zerikusirik ez duten beste haiei (garbiketa-kontratu bat).

Alde horretatik, Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legeak irizpide sozialak sarrarazteko aukera adierazten du ezin nahasizko eran: *“Berritasun nagusiek, gizarteari eta ingurumenari buruzko kontsiderazioak kontratazio publikoaren barruan sartzeko aukera ematen duten baliabideak aurreikusteari eragiten diete”*.

Beste horrenbeste adierazten du 2004/18/CE Batasuneko Direktibak: *“honako Direktiba honek... dagozkien herritarren premiei erantzuteko entitate esleipendunek dauzkaten aukerak argitu egiten ditu, ingurumen eta gizarte arloak baztertu gabe baldin eta aipatu irizpideak kontratuaren xedeari lotetsita badaude”*.

Gainera, araudiak berariaz jada eman du aditzera ezen, kontratu publikoak gizarte-izaerako politika publikoen zerbitzuan egon daitezkeela eta egon behar dutela, zeinagatik egingarri gertatzen baita kontratuaren xedearen definizio soziala, baldin eta SPKLaren 74.1 artikuluan ezarritako baldintza betetzen bada: *“kontratuen xedea zehaztu egin beharko da”*, bai eta SPKLaren 25.1 artikuluan ezarritako araua bete ere: *“sektore publikoaren kontratuetan zernahi itun, klausula eta baldintza barne sartu ahal izango dira, baldin eta interes publikoaren, ordenamendu juridikoaren eta administrazio onaren printzipioen aurkakoak ez badira”*.

Kontu hau jorratua du jada Europako Batzordearen Komunikazio Interpretatiboak, 2011ko urriaren 15ekoak [COM (2011) 566 azkena], Europako Erkidegoko kontratu publikoei dagokien legeriari eta aipatu kontratuetan alderdi sozialak batzeko aukerei buruzkoak, zeinaren lehen atalak adierazten baitu:

##### *1.1. Kontratuaren xedea zehaztea.*

*Kontratu publiko batean alderdi sozialak batzeko lehen aukera dagozkion Direktibak aplikatu baino lehentxeagoko fasean aurkezten da, hau da, kontratuaren xedea aukeratzeko momentuan edo, errazago esanda, “zer nahi dut eraiki edo erosi Herri Administrazio gisa?” galdera egiten denean. Fase honetan, botere esleitzailiek aukera ederra daukate alderdi sozialak kontuan hartu eta euren helburu sozialekin bat datorren produktu edo zerbitzu bat aukeratzeko.*



Komunikazio Interpretatiboak arau-baliorik ez badu ere, erreferentziatzeko interesa duela ez dago dudarik, eta oso garbi uzten digu, ezen, kontratuaren xedea aukeratzeko momentuan galdetu beharra dagoela dagokion herri-administrazioak zer kontratatu edo zer erosi nahi duen. Eta erantzuna da posible eta legezkoa dela “garbiketa-zerbitzu bat genero-ikuspegiarekin edota lan arloko eta familia arloko bizimodua eta norberarena elkarri egokitzeko neurriekin” kontratatzea.

Kontratuzko xede bat mistoa edo anizkuna izateak ez du zertan harrigarria izan, ezta xede nagusi bat eta beste xede osagarri bat egoteak ere, ezaugarri soziala lehentasunezkoa edo osagarria izateak berdin baitio. Balio beza argibide gisa: kontratu publikoen iragarkiak Batasunean argitaratzeko normalizatuta dauden formularioen erabilera arautzen duen 2011eko irailaren 13ko 2001/78/CE Direktibak (CPV nomenklatura), zeinak, kontratuaren xedeari buruzko taulan, ez bat baizik eta kontratuzko hainbat xede osagarri gehitzea uzten baitu.

Azkenik ohartarazi beharra dago, ezen, kontu hau eta esleipen-irizpideak elkarrekin lotu beharra dagoela, zeren hauek kontratuaren xedeari lotetsita egon behar baitute, SPKLaren 102. artikulua dioen bezalaxe, zeinengatik zenbait interpretaziok ohartarazten baitute, ezen, genero-ikuspegia esleipen-irizpide gisa barne sartu nahi badugu, kontratuaren xedean bertan azaltzea ezinbestekoa izango dela, hori dela-eta beharrezkoa da kontratuaren xedea gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko ezaugarriekin zehaztearen garrantzia sakontzea.

## ERREFERENTZIAK ETA ADIBIDEAK

- “Gobernu Kontseiluaren Erabakia, autonomia-erkidegoko eta bere sektore publikoko administrazioaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste herri-politika batzuk gehitzeari buruzkoa”, Eusko Jaurlaritzak 2008ko apirilaren 29an onartua, eta Eusko Jaurlaritzako, bere Saitetako, herri-enpresetako eta organismo autonomoetako kontratu guztietan nahitaez bete beharrekoa dena:

### III. KONTRATUZKO XEDEA ZEHAZTEA

#### III.2.– KONTRATUZKO XEDEAREN ZEHAZTAPENAREN BARRUAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEA.

1.– *Genero-ikuspegia kontratuaren xedearen ezaugarri tekniko bat denean, bere xedearen zehaztapenaren barruan espresuki sartuko da, esate baterako, «Hiri-mugikortasunari buruzko plan bat genero-ikuspegiarekin diseinatzeko kontratazioa kontratuaren xede da».*

2.– *Halaber, kontratuaren izaera dela-eta zilegi denean, genero-ikuspegiari buruzko aldaeren onarpena horren zehaztapenaren barruan sartuko da.*

Akordio berean, espezifikazio teknikoan atalean genero-ikuspegia ere aiatua da, kontratuzko xedearekin lotura gordetzen duena, zeren aipatu espezifikazioek, kontratazio-organoak eskatutako kontratuzko ezaugarriak zehatz-mehatz islatzen baitituzte:

### V. ESPEZIFIKAZIO TEKNIKOAK

#### V.2.– BESTE ESPEZIFIKAZIO TEKNIKO BATZUK.

3.– *Kontratuetan, prestazioaren ezaugarriak horretarako egokiak direnean, espezifikazio teknikoetan ondokoa hartuko da kontuan:*

–*Kontratuaren exekuzioan zehar sortzekoak diren euskarri guztietan, enpresa kontratistek eta*



azpikontratatistek hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista egin beharko dute.

–Kontratuari dagokion esparruan gizon-emakumeen arteko egoerari buruzko analisi berezi bat egingo du enpresa esleipendunak; eta desberdintasunak hautemango balira, desberdintasun horiek zuzentzera bideratutako neurriei buruzko proposamenak egin beharko lituzke.

– Esleipendunak ebaluazio-adierazleak eta baliabideak jarriko ditu eskura; horrela, kontratua betearazi ondoren, gizon-emakumeengan benetan izan duen eragina eta berdintasunaren alde noraino izan den eraginkorra aztertu ahal izateko.

–Kontratu betearazi eta gero, sexuaren arabera banakatutako adierazleei eta datuei buruzko txosten bat prestatuko da: kontratatutako prestazioen pertsona onuradun edo erabiltzaileak zenbat izan diren, kontratua betearazi duen langile-taldea, hartu izan diren berdintasunaren aldeko neurrien edukia eta berauen eragina edo eragina zeintzuk izan diren azalduz.

4.– Ikastaroak edo prestakuntza-jarduerak egitea eurekin dakarten kontratu haietan, kontratuaren espezifikazio teknikoek genero-ikuspegiaren gehitzapena kontuan hartuko dute bai diseinuan bai exekuzioan eta, hala badagokio, ikastaroaren edo prestakuntza-jardueraren hedapenean. Ondorio horretarako, genero-ikuspegia prestakuntzan bateratzeaz ulertzen dena honako hau da:

– Prestakuntza-premiak diagnostikatu eta prestakuntza-ekintzaren hedapen-bideak zehazteko orduan, gizon-emakumeen bestelako premia eta interesak kontuan izatea.

–Bai irakaslerian bai ikaslerian bi sexuetako pertsonak modu orekatu batez ordezkaturik egon daitezzen, edo gutxienez, prestakuntza-ekintzari berez dagokion esparruan ordezkapen hori proportzionala izan dadin, neurriak hartzea.

– Azpiordezkaturik dauden esparruei dagozkien prestakuntza-ekintza haietan, bai eta sustapen profesionalera zuzenkiago bideratuta dauden beste ekintza haietan ere, emakumeen parte-hartzea errazteko ekintza positiboko neurriak hartzea.

– Prestakuntza-ekintza dagokion esparruan gizon-emakumeen egoerarekin lotura duten alderdi bereizgarriak prestakuntza-edukien barruan sartzea, hala badagokio.

– Prestakuntza-ekintzaren harira prestatzen diren materialetan hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista egitea.

– Prestakuntza-ekintzan parte hartzen dutenek familiako eta norberaren erantzukizunak elkarri egokitu eta beraien parte-hartzea errazteko neurriak hartzea, besteak beste, prestakuntza lan-ordutegiaren barruan egitea edo prestakuntza-ekintzak dirauen bitartean mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzuak antolatzea.

– Dagokionetan ezarriko den prestakuntza-ekintza balioesteko sistematik eratorriak diren emaitzak sexuaren arabera aztertzea, neurri zuzentzaileak hartzea arrazoituko luketen balizko desberdintasunak hautemateko asmoz.

- Interes handiko beste erreferentzia bat “Izaera sozialeko kontratu-klausulak Barne sartzeko Gida” izenekoan topatzen dugu, Kataluniako Generalitat-eko Administrazio Kontratazio Aholku Batzordeak prestatuan eta 2010eko martxoaren 19an aho batez onartuan. Generalitat-eko administrazio-kontratazioan legezotasunaz begiratu behar duen organoak aho batez onartutako irizpena izatean soilik ez datza haren balioa, gida-formatu bat ere hartu izatean baizik, bere proposamenen hedapena eta aplikazioa erdiesten saiatzeko.

#### I. OKUPAZIOA SUSTATZEKO HERRI-EKINTZEI EDO GENERO-EKINTZA POSITIBOEI ZUZEN-ZUZENEAN LOTETSITAKO XEDEDUN KONTRATUETAN BERARIAZ BARNE SARTU BEHARREKO KLAUSULAK

##### A. Kontratuaren xedea zehazteko barne sar litezkeen klausulak

☐ " xxxx kontratuaren xedea da, genero-ikuspegiarekin".



- Berdin-berdin kontratu-xedea –espezifikazio tekniko bidez– zehazteaz ari denean, “Vitoria-Gasteiz Udaleko kontratazioan klausula sozialak gehitzeko Jarraibidea” alegia, 2010eko uztailaren 18ko Gobernu Batzordean onartua.

#### PRESKRIPZIO TEKNIKOAK

1. ...

2. Informazio-euskarriak sortu edo ekoitziko diren kontratu haietan guztietan, hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista egiten dela bermatu beharko da.

3. Kontratuak prestakuntza-jarduerak garatuko direla jasotzen dutenean, beraien diseinu, hedapen eta betearazpenak genero-ikuspegia jaso beharko dute.

Ondoko ekintzak dira, besteak beste, genero-ikuspegia jasotzen dutenak:

- Gizon-emakumeen premiei buruzko diagnostiko bestelakotua.
- Bi sexuak modu orekatu batez ordezkaturik egoteko neurriak hartzea.
- Azpiordezkaturik dagoen sektoreetan emakumearen parte-hartzea lortzeko neurriak hartzea.
- Familiako bizimodua eta lan-bizimodua elkarri egokitzeko neurriak hartzea.

#### ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

*Genero-ikuspegia kontratuaren xede den ezaugarri tekniko bat denean, haren xedearen definizioaren barne sartuko da gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruz egin beharreko erreferentzia.*

## 1.2. KONTRATATZEKO DEBEKUA

### KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Aukeretakoa bigarrena kontratatzeko baztertze- edo debeku-irizpideak gehitzeari buruzkoa da. Hala bada, zilegi da galde egitea ea posible den d arloan –esaterako– araudia beteko ez luketen enpresei lizitazio-prozeduran parte hartzea debekatzea (ez-onartzea): Alde horretatik, Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko Legearen 49. artikulua ondokoa dio:

49. artikulua. Kontratatzeko debekuak.

1. Ondoko inguruabarretakoren bat batzen duten pertsonak ezin izango dute sektore publikoarekin kontratatu:

c) Merkatu-diziplinan, alor profesionalean edo lan-integrazioaren eta aukera-berdintasunaren alorrean eta ahalmen urria duten pertsonak ez baztertze alorrean arau-hauste larriagatik –lan-arriskuak prebenitzeko alorreko arau-hausteak barne– izaera irmoz zigortuak izan direnek, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Ordena Sozialeko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bat-eginean ezarritakoaren arabera.

49.1.c) artikulua Ordena Sozialeko Arau-Hausteei eta Zehapenei buruzkoa da; eta berau interpretatzeko,

16





gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikora jotzen dugu, zeinaren Hamalagarren Xedapen Gehigarriak honakoa baitio:

*Hamalagarren xedapen gehigarria. Ordena Sozialeko Arau-Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen aldaketak.*

*Ordena Sozialeko Arau-Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen testu bat-egina, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretu bidez onartua, ondoan azaltzen den bezala aldatzen da:*

*Bat. Atal berri bat, 13 garrena, gehitzen zaio 7. artikuluari, eta honela gelditzen da idatzita:*

*«13. Langileen Estatutuak edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak ezarrita dauzkaten berdintasun-planen alorreko betebeharrak ez betetzea.»*

*Bi. 8. artikulua 12 eta 13 bis atalak aldatu eta 17. atal berria gehitzen da, ondoan azaltzen den bezala idatzita geldituz:*

*«12. Kalterako diren zuzeneko edo zeharkako bereizkeriak eurekin dakartzaten enpresaren alde bakarreko erabakiak adinagatik edo ahalmen urritasunagatik edo kalterako zein aurkako direnak ordainsarien, jardunaldien, prestakuntzaren, sustapenaren eta gainerako lan-baldintzen alorrean sexuagatik, jatorriagatik (arraza edo etniagatik barne), egoera zibilagatik, egoera sozialagatik, erlijioagatik edo konbikzioengatik, ideia politikoengatik, sexu-orientazioagatik...»*

*«13 bis. Jazarpena arraza- edo etnia-jatorriagatik, erlijioagatik edo konbikzioengatik, ahalmen urritasunagatik, adinagatik eta sexu-orientazioagatik eta sexu-jazarpenagatik, enpresa-zuzendaritzaren eskumenak iristen diren esparruaren barruan horiek gertatzen direnean, beronen subjektu aktiboa zernahi dela ere, baldin eta, enpresaria gertaerez jakitun izanik ere, ez balu halako gertaerak eragozteko neurririk hartuko.»*

*«17. Berdintasun-plana ez prestatzea edo ez aplikatzea, edota plana gauzatzea baina aurreikusitako baldintzak nabarmenki bete gabe, aipatu plana gauzatzeko betebeharrak Lege honen 46 bis artikulua 2. atalean ezarritakoari erantzuten badio ere.»*

Beraz, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako 3/2007 Lege Organikoak abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretua aldatzen du, eta horrek zuzen-zuzeneko eragina du Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 49.1 artikulua gainean.

Horrenbestez, kontratazioak egiteko orduan SPKLari gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko hainbat debeku gehitzen zaizkio, jarraian azaltzen diren arau-hauste oso larriengatik izara irmoz zigortuak izan diren enpresek Herri Administrazioekin kontratatzeako agindu-izaerazko debeku bat dutelarik:

- Langileen Estatutuan edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarrita dauden gizon-emakumeen berdintasunerako planen arloko betebeharrak ez betetzeagatik.
- Ordainsarien, jardunaldien, prestakuntzaren, sustapenaren eta gainerako lan-baldintzen alorrean sexuagatik erabaki baztergarriak –zuzenekoak edo zeharkakoak– hartzeagatik.
- Lantokiko sexu-jazarpenagatik edo sexu-arrazoiengatik.



- Gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plana ez betetzeagatik edo ez aplikatzeagatik, edota aurreikusitako baldintzak nabarmenki ez betetzeagatik, plana gauzatzeko betebeharra dagoenean.

Tamalez, debeku hau eraginkortasunez aplikatzea konplexuagoa da:

1. Ez da nahikoa –esate baterako– gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plana ez egitea; horrez gain, beharrezkoa da arau-hauste oso larria egin izana eta izaera irmoko zehapen edo zigor bat eman izana.
2. Gainera, kontratazio-organoak espedienteari hasiera emateko eskumenik ez du, zeren abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 48. artikulua, aipatutako eskumenak ondoko zenbatekoen arabera ezartzen baititu: *“Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzak proposatuta, probintzia esparruko agintari eskudunari, 12.500 euroraino; Zuzendari Nagusi eskudunari, 62.500 euroraino; Lan eta Immigrazio Ministerioari, 125.000 euroraino; eta Ministroen Kontseiluari, Lan eta Immigrazio Departamentuak proposatuta, 187.515 euroraino”*.
3. Baina baita orduan ere, beharrezkoa da argitzea, ezen, aipatu arau-hauste larria, irmoki zigortua, kontratatze debeku bat dela. Alde horretatik, SPKL 50.3. artikulua horra zer dioen: *“atal bereko c) letran kontuan hartutako balizko kasuan... kontratatze debekuaren iraupena eta irismena finkatzeko eskumena Ekonomia eta Ogasuneko Ministroarena izango da, zeinak ebazpen bat emango baitu Estatuko Administrazio Kontrataziorako Aholku Batzordeak proposatuta. Mota horretako debekuak ez du ezerein kontratazio-organorekin kontratatzen utziko”*.
4. Azkenik, gehitu beharra daukagu, ezen, debekuek *numerus clausus* izaera dutela eta kontratazio-organoak ezin duela ezarritakoez bestelako debeku-klausularik gehitu, ezta horien idazketa zabaldu ere.

Beraz, kontratatze debeku hau ez da automatikoki aplikatzekoa aipatutako betetzerik ezak gertatze hutsagatik, eta aurrez esanak ditugun balizko kasuetan batuko liratekeen enpresa lizitzaile haien parte-hartzea debekatzea ere ez dagokio kontratazio-organoari.

## ERREFERENTZIAK ETA ADIBIDEAK

“Gobernu Kontseiluaren Erabakiak, Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste herri-lan batzuen irizpideak gehitzeari buruzkoak”, Eusko Jaurlaritzak 2008ko apirilaren 29an onartuak eta Eusko Jaurlaritzaren, bere Sailen, herri-enpresen eta organismo autonomoetan nahitaez bete beharrekoa denak, hauxe dio:

### VI.2.– LAN- ETA GIZARTE-IZAERAKO BETEBEHARRAK BETETZE EZAREKIN LOTURA DUTEN DEBEKUAK HAUTEMATEA.

*Kontratzko legeriak horrela ezarrita dauzkan kasuetan lan- eta gizarte-izaerako betebeharrak ez betetzearekin lotura duten kontratazio-debekurik ba ote dagoen zuzen-zuzenean hautemango dute kontratazio-organoek. Kontratuei buruzko legerian adierazitakoaren arabera, debekua hautemateko alde zuzenean aurretik deklarazio bat egitea beharrezkoa denean, kontratazio-organoek –eta, oro har, egitatearen berri daukan beste edozein administrazio-organok– organo eskuduna jakinaren gainean jarriko dute, aipatutako deklarazioa –hala badagokio– egin dadin.*



*VI.3.– LAN- ETA GIZARTE-IZAERAKO BETEBEHARRAK BETETZEN DIRELA EGIAZTATZEA.*

*1.– Kontratazio publikoarekin lotetsita dauden enpresek –batez ere ahalmen urria duten pertsonak kontratatu, lan-arriskuak prebenitu eta enplegu finakoaren ehunekoari eusteko gaitan– euren betebeharrak betetzen dituztela egiaztatzeko, Departamentu eskudunak enplegu arloan beharrezko diren baliabideak jarriko ditu eskura.*

**ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:**

Erabat legezko eta teknikoki egingarria izanik ere, SPKlan adierazitako kontratatzeko debekuei buruzko berariazko aipamen bat gehitzeko aukerari dagokionez, esan beharra dago, ezen, berau Agirien barruan sartzeak gehiago erantzungo diola sentsibilizazio-ekintza bati emaitza praktikoen bilaketari baino. Horrenbestez, proposatutako helbururako eragingabea da eta –horren aurkako iritzi hoberik ezean– saihestu beharreako izango litzateke, zeren beste bide zuzenago eta eraginkorrago batzuk ba baititugu.

**1.3. KAUDIMEN TEKNIKOA**

**KONTZEPTUA ETA ANALISIA**

Kaudimen tekniko SPKLaren 63tik 68ra bitarteko artikuluetan araututa dago, eta lizitazioan parte hartzeko baldintzetako bat da; hori dela eta, enpresek kontratua behar bezala betearazteko esperientzia, lan-pertsonala eta baliabide teknikoak dituztela egiaztatu beharko dute. Beraz, alde aurretiko gaitasun-analisi bat da, lizitazioan aurkeztu den enpresa onartu edo ez onartzeko halako berme bat da herri-administrazioentzat, kontratua betearazteko euren gaitasuna egiaztatuko duten enpresak soil-soilik esleipendun atera ahal izan daitezen.

Horrenbestez, genero-ikuspegia duten izaera sozialeko kaudimen-baldintzak gehitzea juridikoki eta teknikoki onargarria den aztertzea interesatzen zaigu, eta horrela lizitazioan, gizon-emakumeen arteko berdintasun alorrean gaitasun eta esperientzia jakina duten enpresak bakar-bakarrik onar daitezen.

Lehendabizi, esan behar dugu hau ezin dela arau gisa kontratu guztietarako egin, zeren, hala eginez gero, berdintasun, ez-bereizkeria eta entitate lizitatuzaileen lehia askearen oinarritzko printzipioak urratuko bailirateke, elkarlehiarako kontratu publikoak irekitzeari arrazoirik gabeko trabak sortuko litzaizkiokelako.

Dena den, gizarte-alorrean kaudimen tekniko bat galdatzea posible gertatzen diren balizko kontratuak egon ere badaude, esaterako, kontratuaren espezifikotasunak aipatu gaia aintzat hartzen duenean, zeinak logikoa denez berekin ekarriko baitu kaudimen tekniko jakin bat galdatzea. Horrelako kasuetan, gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko esperientzia egiaztatua eskatzea zentzuzkoa ez ezik, nahitaez egin beharreako ere bada, kontratazio-organoak ziur egon behar baitu, ezen, enpresa esleipendunak prestazioa zuzen betearazteko moduan dagoela.

Beraz, gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko kaudimen tekniko delako baldintza izaera orokorrez erabiltzerik ez dugu izango; legez onargarria izango da ordea, kontratuaren izaeraren eta edukiaren arabera



arrazoituta dagoenean. Hau da, hura zuzen betearazteko aipatu esparruan ezaupide teknikoak eta esperientzia izatea ezinbestekoa denean (eta agirian halaxe dago jasota). Zeintzuei gerta lekizkiekeen aplikagarri ikusteko, hona hemen zenbait adibide:

- Genero eta berdintasun alorrean prestakuntza emateko kontratazioa.
- Langabezian dauden emakumeak lan munduan gizarteratzeko dispositibo bat kontratatzea.
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako arreta-gune baten kudeaketa kontratatzea.
- Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko sentsibilizazio-ekintzak diseinatzeko aholkularitza bat kontratatzea.
- Gizon-emakumeen arteko Berdintasun Plana idatziz jartzeko aholkularitza bat kontratatzea.
- Enpresetan lan- eta familia-bizimoduak elkarri egokitzeko politikei buruzko diagnostikoa egiteko lana kontratatzea.
- Hiri-mugikortasuna genero-ikuspegiarekin diseinatzeko plan bat kontratatzea.

Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegi Nagusiak aukera hau ontzat jo du, baita Europako Batzordearen Komunikazio Interpretatiboak ere, 2011eko urriaren 15ekoak, COM (2001) 566 azkenak, Batasuneko kontratu publikoen legeriari eta aipatu kontratuetan alderdi sozialak gehitzeko aukerei buruzkoak. Bere 1.3.2 “*Alderdi sozialen integrazioa hautagaien edo lizitatzailen ahalmen teknikoa egiaztatzerakoan*” atalean honako hau esaten da.

*Kontratuak gizarte-arloko gaitasun espezifikokoak eskatzen baditu, hautagaien kaudimena frogatzeko gaitasun eta ezaupide tekniko gisa esperientzia zehatza galdatzea zilegi izango da. Kontratu publikoei buruzko Direktibek galdatzen uzten duten probek enpresaren “kaudimen soziala” kontuan hartzea beste aukerarik ez dute ematen baldin eta honek frogatzen badu, ezen, lehen azaldu denaren arabera, enpresak kontratu jakin bat betearazteko ahalmen teknikoa baduela.*

Egiaztatze-sistemari dagokionez, onarpenerako erabiliko diren irizpide objektibo eta kuantifikagarriak agirian zehaztea beharrezkoa da, baita eskatutako gaitasun espezifikoen maila ere (eskainitako zerbitzuen zerrenda, pertsonala, prestakuntza, fakturazio-bolumena...).

Kaudimen teknikoari buruzko eskakizunak lehia askea urratuko luketen murrizketei bide eman ez diezaien, egiaztapen espezifikoei buruzko eskakizunak saihestu egin beharko dira nahiz-eta ofizialak izan (Aukera Berdintasunean edo Familiarki Erantzuleak diren Entitate egiaztatuak), “edo baliokideak” esapidearekin batera agertzen direnean barne hartzea posible izango bada ere (SPKLaren 69.2 artikulua analogia) eta pertsona edo entitate lizitatzailak kaudimena betetzen dela beste edozein frogaren bitartez egiaztatu ahal duenean.

## ERREFERENTZIAK ETA ADIBIDEAK

- Berriz ere aipatu beharra daukagu “Gobernu Kontseiluaren Erabakia, autonomia-erkidegoko eta bere sektore publikoko administrazioaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste herri-politika batzuk gehitzeari buruzkoa”, Eusko Jaurlaritzak onartua 2008ko apirilaren 29an:



## VI ENPRESA KONTRATISTAREN AUKERAKETA ETA GAITASUN ETA KAUDIMEN TEKNIKO EDO PROFESIONALAREN BALDINTZAK

### VI.4.– ESPERIENZIA, EZAUPIDE ETA BALIABIDE TEKNIKOAK

1.– Kontratzuko xedeak gizarteraren, gizon-emakumeen arteko berdintasunaren edota beste herri-politika batzuen alorrean berariazko gaitasunak behar baldin baditu, administrazio-klausula berezien agiriaren karatulan kaudimen tekniko edo profesionalaren baldintza gisa berau betearazteko behar diren gaitan esperientzia zehatza, ezaupideak eta baliabide teknikoak izatea galdatuko da, Herri-Administrazioen Kontratuen Legearen 17tik 19ra bitarteko artikuluetan ezarritakoaren arabera.

- Eta gizarte- eta lan-gizarteratzearen esparruan, balio beza adibide gisa “Ávilako Udaleko kontratu publikoetan gizarte-klausulan gehitzeko Jarraibidea” delakoak, 2009ko uztailaren 16an egindako udalbatzaren osoko bilkuran onartuak:

26. artikulua.—Orokorra.

SPKLaren 67 eta 68. artikuluek adierazitakoaren arabera, kaudimen tekniko eta profesionalak sine qua non baldintza bat da lizitazioan parte hartzeko, enpresek egiteen bidez frogatu behar baitute kontratua behar legez betearazteko esperientzia, langileria eta baliabide teknikoak dituztela; hortaz, enpresak lizitazioan parte hartuko duen ala ez baldintzatzen duen alde aurretiko gaitasun-azterketa bat da. Jarraibide honetan aipatutako kontratuen kaudimena egiaztatzearen ondorioetarako, atal honetan araututakoa hartuko da kontuan.

27. artikulua.—Gizarte arloko kaudimena.

Kontratzuko xedeak gizarte-arloan berariazko gaitasunak behar baldin baditu, kaudimen tekniko edo profesional gisa galdatuko da aipatutako gizarte-gaitan behar den bezalako esperientzia, ezaupideak eta baliabide tekniko eta giza baliabideak izatea, SPKLaren 67tik 69ra bitarteko artikuluetan ezarritakoaren arabera.

28. artikulua.—Kaudimena egiaztatzea.

1. Kaudimenari buruzko gizarte-izaerako baldintzek ez dute eurekin ekarriko lehiarako inongo mugarik; aitzitik, kontratua behar den bezala betearazteko lizitatzailen gaitasuna aztertu beharko dute. Gauzak horrela, sistema bermatzaile gisa zera planteatzen da: lizitatzaileri egoki deritzen nahi adina dokumentazio aurkeztea, kontratazio-organoak hartaz egingo duen balioespenaren kalterako izan gabe.

2. Gizarte arloko kaudimen tekniko edo profesionalaren betekizuna ezin izango da izaera orokorrez erabili; aitzitik, zein kontratutan gertatzen den egokia adierazi beharko da, baldin eta kontratuaren izaeraren, xedearen eta edukiaren arabera arrazoituta badago. Beraz, gizarte-arloko ezaupide teknikoak eta esperientzia kontratuaren betearazpen perfekturako ezinbestekoak ez direla esan gabe utzi beharko da; nolahi ere, barne hartu beharko da beharrezkoa izanez gero.

29. artikulua.—Laneratze eta gizarteratzearen arloan sartzeko kontratuen kaudimena.

1. Kontratua betearaziko duten langileen artean gizarte-bazterketa arriskuan dauden % 30 –gutxienez– kontratatze eskakizuna betearazpen-baldintza berezi gisa ezarri eta gero, gizarte arloko kaudimen tekniko eta profesionala izatea galdatuko da, artikulua honetan ezarritakoaren arabera.

2. Enpresa lizitatzailak edota berau sustatuko duten entitateek, gizarte-bazterketa arriskuan dauden eta bazterketa jasaten duten pertsonekin lan egiteko berariazko kaudimen tekniko eta profesionala izatea egiaztatu egin beharko da:

a) Asturiasko Printzerriko Gizarteratze Enpresen Erregistroa ezartzen duen 2008ko abenduaren 2ko Ebazpenaren –Industria eta Enplegu Kontseilaritzarenaren– arabera gizarteratze-enpresa sailkapena. Edota



*berau jaso gabe ere, gizarteratze-enpresen erregimena arautzeko abenduaren 13ko 44/2007 Legean aurreikusitako baldintzak bete egiten direla egiaztatzearen bidez.*

*b) Lizitatuzailearen ibilbidea eta esperientzia egiaztatuko dituzten laneratze eta gizarteratzearen arloko herri-erakunde eskudunek izenpetutako egiaztapenen bidez.*

*c) Kontratuaren prestazioan parte hartuko duten langileen zerrenda, enpresan integratuta egon ala ez, haien titulazioa, esperientzia profesionala eta egindako antzeko zereginak adieraziz.*

*d) Alor honetan erregistratuta, egiaztatuta edota esperientziadunak diren erakundeekin laneratze- eta gizarteratzeari buruzko kontratuaren zatia hitzartzeko konpromisoaren bidez.*

*e Enpresak aurkezteari egoki deritzon beste edozein froga baliokideren bidez.*

### **ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:**

*Kontratu-edukiak gizon-emakumeen arteko berdintasunaren arloko berariazko gaitasunak eskatzen baditu, administrazio-klausula zehatzen agiriaren karatulan kaudimen tekniko edo profesionalaren baldintza modura galdatuko da aipatutako alorrean esperientzia zehatza, ezaupideak eta baliabide teknikoak izatea, Herri Administrazioen Kontratuei buruzko Legearen 63tik 68ra bitarteko artikuluetan ezarritakoaren arabera.*

*Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko kaudimen tekniko hau soil-soilik aplikatuko da kontratuaren izaeraren eta xedearen arabera bidezkotuta egongo denean, eta enpresa-sailkapenik behar ez duten kontratu haien kasuan.*



## 2. ESLEIPEN-FASEA

### 2.1. ESLEIPEN-IRIZPIDEAK

#### KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Esleipen-irizpideak Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko urriaren 30eko 30/2007 Legearen 134. artikuluan jaso dira, eta horrek gizarte-klausulak gehitzearekin lotura duten berriarazko berritasunetako beste bat dakar berekin:

*134. artikulua. Eskaintzak balioesteko irizpideak.*

*1. Proposamenak balioetsi eta diru-eskaintzarik abantailatsuena zehazteko, kontratuaren xedeari zuzen lotetsitako irizpideak eduki beharko dira kontuan, besteak beste, kalitatea, prezioa, obra erabiltzeari edo zerbitzua eskaintzeari lotuta dauden ordainsariak berrikusteko erabili beharreko formula, prestazioa betearazi edo emateko epea, erabilpenaren kostua, ingurumen ezaugarriak edo premiei erantzuten dieten gizarte-eskakizunak asebetetzearekin lotetsita dauden ezaugarriak (kontratuaren zehaztapenetan zehaztuak eta kontratatu beharreko prestazioen erabiltzaileak edo onuradunak dagozkien biztanleria-maila bereziki baztertuei zuzenduak), errentagarritasuna, balio teknikoa, ezaugarri estetiko edo funtzionalak, ordezkoen erabilgarritasuna eta kostua, mantentze-lanak, laguntza teknikoa, salmenta osteko zerbitzua edota beste antzeko batzuk.*

Halaber, Sektore Publikoaren 30/2007 Legearen 131. artikulua, pertsona edo entitate lizitatzailerik eskaintzen dituzten aldagaiak edo hobekuntzak gogoan erabiltzeko ahalmena ematen dio kontratazio-organoari, prezioaz bestelako irizpideak kontuan hartzea beharrezkoa denean. Aukera honen bitartez Agirietan klausula bat gehi daiteke, genero-ikuspegiarekin eginiko kontratuaren betearazpenari dagozkion hobekuntzak edo aldagaiak aurkeztu ahal izan ditzaten entitate lizitatzailerik.

*131. artikulua. Aldagaien edo hobekuntzen onargarritasuna*

*1. Esleipenean prezioaz bestelako irizpideak kontuan hartu behar direnean, lizitatzailerik eskaintzen dituzten aldagaiak edo hobekuntzak kontuan hartu ahal izango ditu kontratazio-organoak, baldin eta halaxe jasota badaigo administrazio-klausula berezien agirian.*

*2. Lizitatzailerik aldagaiak edo hobekuntzak eskaintzeko aukera kontratuaren lizitazio-iragarkian adieraziko da, horien aurkezpena zein elementutan eta zein baldintzatan baimentzen den zehaztuz.*

Eskaintzak balioesteko orduan, Europako erkidegoko kontratu publikoen araudiak ere gizarte-irizpideak hartzen ditu kontuan. Esate baterako, 2004/18/CE Direktibaren 1. kontuan-hartuzkoak honako hau baiesten du:

*“Honako Direktiba hau Justizia Auzitegiaren jurisprudentzian oinarrituta dago, bereziki berau dagokien herritarren premiei erantzuteko entitate esleitzailerik dauzkaten aukerak argitzen dituen esleipen-irizpideei buruzkoan, ingurumen- edo gizarte-esparrua baztertu gabe baldin eta aipatu irizpideak kontratuaren xedeari lotetsita badaude, entitate esleitzailerik aukeraketa-askatasun mugagabea ematen ez badiote, espresuki aipatuta badaude eta 2. kontuan-hartuzkoan zenbakituta dauden funtsezko printzipioek xedatutakoa betetzen badute”.*



Eta 46. kontuan-hartuzkoa:

*“Tratu-berdintasuna bermatzeko asmoz, esleipen-irizpideek eskaintzak alderatu eta modu objektibo batez balioesteko aukera eman behar dute. Baldintza hauek betetzen badituzte, esleipen ekonomiko eta kualitatibo zenbaitzuek –esate baterako, ingurumen-eskakizunak betetzeari dagozkienek– botere esleitzailleak dagokion publikoaren premiak asebetetzeko bide eman ahal izango dute, kontratuaren zehaztapenetan zehaztu ziren bezala. Baldintza berberetan, botere esleitzailleak gizarte-eskakizunak asebetetzera bideratutako irizpideen arabera arautu ahal izango du bere burua, zeinek, partikulariki, kontratuaren objektu diren obra, hornidura eta zerbitzuen onuradunek/erabiltzaileek –baztertuta dauden biztanleria-kategoriei dagozkienek– dituzten premiei –kontratuaren zehaztapenetan zehaztutakoei– erantzun ahal izango dieten”.*

Ikusten dugunez, Europako erkidegoko araudiaren 46. Kontuan-Hartuzkoaren idazketa ia-ia hitzez hitz agertzen da erreproduziturata Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko legearen 134. artikuluan. Eta gainera, SPKLaren Zioen Adierazpenean azaltzen den bezala, “2004/18/CE Direktibaren jarraibideei erreserbarik gabe heltzen die”; beraz, honek esleipen-irizpideei buruz esaten duenarekin talkaren bat gertatzea ez litzateke bat ere zentzuzkoa izango. Horrenbestez, esleipen-irizpide sozialak 2004/18/CE Direktibarekin bateragarriak direla eta legezko balioa dutela baieztatu daiteke, Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 134. artikuluari jarraiki.

Pertsona edo entitate lizitatzailen proposamenak alderatu eta balioesteko fasean gaude, eta horrek enpresa esleipenduna erabakiaraziko du. Beraz, gizon-emakumeen arteko berdintasuna, aurkeztu diren eskaintzak balioetsiko dituen baremoaren parte izatea planteatzen da.

Bai esleipen-irizpideek bai hobekuntzak barne jasotzeko aukerek ez dakarte inolaz ere eskumenaren murrizketarik, zeren edozein enpresa –haren tipologia, gizarte-xedea edo aurretiazko ezaugarriak albo batera utzita– aipatutako kontzeptu edo irizpideen bidez balioetsi ahal izango baita bere proposamen teknikoan planteatutako konpromisoen bitartez.

## ERREFERENTZIAK ETA ADIBIDEAK

- Lehen erreferentzia gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legean bertan topatzen dugu, Eusko Legebiltzarrak onartutako horretan, eta hain zuzen “genero-ikuspegia aurkeztu den eskaintzaren barruan integratzea” esleipen-irizpideen artean balioesteko aukera espresuki adierazten duen horretan:

*20. artikulua. Desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak.*

*2. Egokitzaitez jo daitezkeen beste neurri batzuen kalterako izan gabe, euskal herri-administrazioek, dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuen legeriak zilegitzen dituen balizko kasuetan, esleipen-irizpideen artean genero-ikuspegiaren integrazioa aurkeztu den eskaintzan eta diruz lagundutako proiektuan edo jardueran balioetsiko duen baten bat barne hartuko dute. Balizko kasu berberetan, hautagaien edo lizitatzailen gaitasun teknikoa balioesteko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen arteko berdintasunera bideratutako politikak edo jarduketak garatzeko berauen ibilbidea zein izan den balioetsiko*





dute.

*Halaber, kontraten legeriari eta ondoko atalean aurreikusitakoari lotuta, kontrata betearazteko baldintza modura, esleipendunaren ondoko betebeharra hartuko da kontuan: prestazioa eskaintzean, gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako neurriak aplikatzea.*

- Eusko Jaurlaritzako “Gobernu Kontseiluaren Erabakiak, autonomia-erkidegoko eta bere sektore publikoko administrazioaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste herri-politika batzuk gehitzeari buruzkoak”, bere aldetik, honakoa ezartzen du:

VII. ESLEIPEN-IRIZPIDEAK.

VII.1.– GIZARTE-IZAERAKOAK.

*3.– Genero-ikuspegia eskaintza aurkeztuaren barruan integratzea esleipen-irizpide gisa balioetsiko da noiz-eta, zernahi prestazioren izaera eta ezaugarriak kontuan harturik, aipatu integrazioak eskaintzak dauzkan abantaila konparatiboak areagotzea berekin baitakar kontratuaren xedea hobeki asebetetzeko, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkortasunari dagokion bezainbatean, baldin eta balioestekoak diren alderdiak preskripzio teknikoan agirian jada galdatuta ez badaude prestazioaren nahitaezko ezaugarri modura. Alde horretatik, beste zenbait alderdi balioetsi ahal izango dira, besteak beste, azterlanen eta estatistiken emaitzak eta ondorioak banakatzea, gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako eskaintza aurkeztuan aurreikusitako ekintzak banakatzea eta ekintzen edukia aztertzea, zerbitzu bat edo ondasun baten ezaugarri teknikoan osatzeko orduan emakumeen ezaugarri sozial, psikologiko eta fisiologikoei kontu egitea, eta administrazio-klausula berezien agirian behar den bezala zehaztutako antzeko beste zenbait irizpide objektibo.*

- Kasu nabarmen bat Nafarroako Foru Erkidegoan daukagu (kontratu publikoen alorrean berezko legeria daukan Autonomia Erkidego bakarra da), zeren otsailaren 19ko 1/2009 Foru Legearen bitartez, Nafarroako Kontratu Publikoen 6/2006 Foru Legearen 51. artikulua espresuki aldatu baitzen, kontratua esleitzeko irizpideei buruzkoa hain zuzen, gizarte-irizpideak espresuki gehitzeko, eta haien artean “gizon-emakumeen arteko berdintasuna”:

*51. art. Kontratua esleitzeko irizpideak*

*1. Kontratuaren esleipenak oinarri izango dituen irizpideak hauek izango dira:*

*a) Eskainitako prezioa soilki.*

*b) Gainerako kasuetan, eskaintzarik abantailatsuenaren zein den erabakitzeko, kontratuaren xedeari lotetsitako irizpideak erabiliko dira, besteak beste, kalitatea edo kontrol-mekanismoak, prezioa, eskaintzaren balio teknikoak, ordezkotako aukerak, ezaugarri estetikoak eta funtzionalak, ingurumen-ezaugarriak, funtzionamenduaren kostua, errentagarritasuna, salmenta osteko zerbitzua eta laguntza teknikoak, lana aurkezteko data eta lana aurkeztu edo exekutatzeko epea, edota antzeko beste batzuk.*

*2. Kontratuak erantzuten dizkion interes publikorako irizpiderik egokienak erabiliko ditu kontratazio-organoak. Eta horrela:*

*a) Eskainitako prezioa esleipen-irizpide gisa erabiliko da modu eksklusiboan, hark elementu determinatzailea osatuko duenean. Nolanahi ere, esleipen-kontratuak eskaintzarik abantailatsuenari esleituiko zaizkio.*

*b) 49. artikuluan jasotako betekizunen arabera, eta administrazio-klausulen agirietan alde aurretik zehaztuta, aurkeztutako eskaintzaren gizarte-ezaugarriei dagozkien irizpideak gehitu ahal izango dituzte.*

*c) Administrazio-klausulen agirietan alde aurretik ere zehaztuta, eta kontratatu beharreko prestazioen erabiltzaile edo onuradun gisa azaltzen diren –bereziki baztertuta dauden– biztanleria-kategorien premiak asebetetzeko asmoz, aipatutako premiei erantzungo dieten irizpideak gehitu egingo dira, esate baterako*



*zuzendu egiten direnak ahalmen urria duten pertsoneri, lan-merkatuan baztertuta daudenei, lan-ezegonkortasuna jasaten dutenei, gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alde egiten dutenei, LANE Lanaren Nazioarteko Erakundearen itunak betearaztera zuzendutako neurriei, edota pertsona guztien irisgarritasun eta diseinu unibertsalari buruzko irizpideak bermatzea xede dutenei.*

- Kataluniako Generalitat-eko Administrazio Kontratazioarako Aholku Batzordeak prestatutako eta 2010eko martxoaren 19an aho batez onartutako “Izaera Sozialeko Kontratu-Klausulak Barne Sartzeko Gida”k ere genero-alorreko esleipen-irizpideak jasotzen ditu:

*I. OKUPAZIOA SUSTATZEKO HERRI-EKINTZETARA EDO GENERO-EKINTZA POSITIBOETARA ZUZENKI LOTETSITAKO XEDEA DUTEN KONTRATUEN BARRUAN BERARIAZ SARTU BEHARREKO KLAUSULAK*

*C. Esleipen-irizpide gisa barne sartzeko balizko klausulak*

*☐ "Enpleguaren egonkortasuna, gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna eta baztertuta dauden giza taldeak mesedetu eta kontratuaren xede den prestazioa garatzeko esperientzia, egokitasun teknikoa eta berezko baliabideak dauzkatela egiaztatzen duten enpresak bereziki balioetsiko dira".*

*Puntuazio-baremoak finkatzeko orduan kontuan hartu beharreko alderdiak ondokoak izan daitezke:*

...

*- Enpresak proiektua betearazteko kontratatuko dituen langileen %X, gutxienez, emakumeak izatea.*

- Genero-ezaugarriak esleipen-irizpide gisa; “Mallorcako Gizarte Gaietarako Erakundeak kontratu publikoetan gizarte-irizpideak gehitzeko Jarraibidea” deritzon dokumentuan –2010eko maiatzean onartutako horretan– ere gehitzen dira:

*11. artikulua.— Izaera soziala duten esleipen-irizpideetan aplika daitezkeen klausulak.*

*C) Gizon-emakumeen arteko Aukera-Berdintasuna: 20 puntu artean.*

*Aurkeztutako eskaintzan gizon-emakumeen arteko berdintasunerako berariazko neurrien integrazioa 20 punturekin gehienez barematuko da, eta puntuazioa ondoko atal batean edo batzuetan banakatuko da:*

*1. Kontratua betearazteko emakume-gehiago kontratatzeko hitza emango duen lizitatzaileri 10 puntura arteko balorazioa egingo zaio, baldin eta betearazpen-baldintza gisa ezarritako kopurua baino handiagoa bada eta baldin eta langile guztien ehunekoa Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestan generoaren eta jarduera-adar bakoitzaren arabera jasotako batez besteko ehunekoa baino bost puntu handiagoa gutxienez bada, dagokion sektorerako. Gainerakoek beheranzko puntuazio proporzional bat lortuko dute, ondoko formularen arabera:  $P = (EK / EEO) \times 10$ .*

*Emaitza: P (lortutako Puntuazioa) = EK (kontratua betearazteko lizitatzailiak kontratatzea hitzemandako emakume-kopurua) / EEO (kontratatzea hitzemandako emakume-kopuruari buruz lizitatzailiek egindako eskaintzarik onena).*

*2. Kontratua betearazteko, erantzukizuneko postuetan emakume-kopuru handiagoa kontratatzea hitzemango duen lizitatzaileri 5 puntura arteko balioespena egingo zaio. Klausula hau bereziki aplikatuko da nabarmen emakumetuta dauden jarduera-sektoreetan. Gainerako lizitatzailiek puntuazio proporzional bat lortuko dute ondoko formularen arabera:  $P = (EKE / EOE) \times 5$ .*

*Emaitza: P (lortutako Puntuazioa) = EKE (kontratua betearazteko lizitatzailiak kontratatzea hitzemandako emakume-kopurua erantzukizuneko postuetan). / EOE (erantzukizuneko postuetarako kontratatzea hitzemandako emakume-kopuruari buruz lizitatzailiek egindako eskaintzarik onena)*



3. *Lizitatuak kontratua betearazteko aplikatzea hitzematzen duen eta enpleguari, sailkapen profesionalari, kalitateari eta lan-egonkortasunari, iraupenari eta lan-jardunaldiaren antolaketari buruz bere berdintasun-politikak eta beste batzuk zehaztuko dituen Berdintasun-Plan berezi bat proposamenean gehitzea 5 puntura arte balioetsiko da.*

4. *Kontratua betearaziko duen lan-taldean aplikatzea hitzematzen duen lizitatuak lan-, familia- eta norberaren bizimoduak elkarri egokitu eta Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean ezarritako minimoak hobetzeko neurri zehatzak 10 puntura arte balioetsiko dira. Lizitatuak proposamen tekniko bat aurkeztu beharko du, eta neurri zehatzei buruzko balioeste-sistema eta egutegia zeintzuk diren azaldu, besteak beste: zerbitzu-txekea edo adingabeenganako edo mendekotasuna duten pertsonenganako arreta erraztuko duten baliabideak eskura jartzea; lan-jardunaldia murrizteari, soberakinei, aitatasun- edo amatasun-baimenei buruzko hobekuntzak; zerbitzuak eta ordutegiak malgotu, egokitu edota berresleitzea; eta beste batzuk.*

#### ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

1. *Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 134. artikulua araber, Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratazio-organoei eta dagozkien organismo publikoek, kontratu publikoen administrazio-klausulen agiriak idatziz jartzeko orduan, baldin eta kontratuaren xedeari zuzen lotetsita badago, aurkeztutako eskaintzaren barruan genero-ikuspegia integratzeari buruzko esleipen-irizpide bat sartuko du, baremoaren guztizkoan %5etik %15era bitarteko ponderazioa izango duena, eta aipatutako agirietan ondoko administrazio-klausularen bat edo batzuk barne sartu ahal izango dira, edota baita antzeko beste batzuk ere:*

- *Kontratuaren emakume onuradun edo erabiltzaileen kopuru eta ehuneko aurreikusiak.*
- *Kontratua exekutatu edo betearazteko, pertsona edo entitate lizitatuak lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.*
- *Pertsona edo entitate lizitatuak erantzukizuneko lanpostuetan lanerako erabiliko dituen hitz emandako emakumeen kopurua eta ehunekoa.*
- *Kontratuaren pertsona onuradun edo erabiltzaileen adierazle eta datuak sexuaren arabera banakatutako genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa, baita berau betearaziko duen langile-taldeari buruzkoa ere, aplikatutako berdintasun-neurrien edukia zehaztuz.*
- *Kontratuaren exekuzio edo betearazpenean gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten berriazko ekintzak aplikatzeko konpromisoa pertsona edo entitate lizitatuak aldetik (prestakuntza, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkapena, emakumei euren buruaren jabe izaten laguntzea, emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei kontu egitea, e.a.).*



- *Kontratua betearaztearen esparruan, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatzeko konpromisoa; plan honek bere berdintasun-politikak zehaztuko ditu, besteak beste, enplegu-sarbidea, sailkapen profesionala, lan-egonkortasuna eta kalitatea, lan-jardunaldiaren iraupena eta antolaketa, eta abar.*

- *Genero-ikuspegia kontuan hartuta eta sexu-berezitasunetara egokituta, lan-arriskuak eta lan-osasuna prebenitzeko neurriak hartzeko konpromisoa.*

- *Indarrean dagoen araudian eta enpresaren hitzarmenean edo dagokion sektorearen hitzarmen kolektiboan jasotako berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko eskubideei buruzko sentsibilizazio-eta prestakuntza-ekintzak egitea kontratua betearaziko duen lan-taldearekin.*

2. *Gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorrean pertsona edo entitate lizitatzailerak bereganatutako konpromiso guztiak behar den bezala egiaztatu beharko dira kontratuaren betearazpenaren esparruaren barruan eta funtsezko izaerako kontratu-betebehartzat joko dira; hargatik, haiek ez betetzeak berekin ekar lezake diru-zigorrek ezartzea eta litekeena da kontratua eruzko ez-betetzeengatik suntsitzeari ere bide ematea, SPKLaren 206.g) artikulua araber.*

## 2.2. LEHENESPEN-IRIZPIDEA

### KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko Legearen Seigarren Xedapen Gehigarriak kontratu publikoak esleitzeko lehenespena ezarrita dauka lau enpresa-mota hauetarako: % 2ko ahalmen urria duten langilekopuru bat euren plantillan daukaten enpresak; gizarte-bazterketa jasaten duten pertsonak sustatzen eta laneratzen bereziki aritzen diren enpresak; gizarte- edo sorospen-izaerako prestazioen kasuan irabazteko asmorik ez daukaten entitateak; eta Merkataritza Zuzena bultzatzen duten erakundeak, kontratuaren xedeak alternatiba hori onartzen duenean.

*Seigarren Xedapen Gehigarria. Ahalmen urriko pertsonak edo gizarte-bazterketa jasaten duten pertsonak euren lan-taldean dauzkaten enpresekiko eta irabazteko asmorik gabeko erakundeekiko kontratazioa.*

1. *Euren kaudimen teknika egiaztatzeko orduan % 2ko ahalmen urria duten langileak euren plantillan daukaten enpresa publiko zein pribatuek aurkeztutako proposamenetarako kontratuak esleitzeko lehenespena administrazio-klausula berezien agirietan jaso ahal izango dute kontratazio-organoek, baldin eta aipatu proposamenek esleipenerako oinarri gisa balioko dieten irizpideen ikuspuntutik baldintzarik abantailatsuenak berdintzen badituzte. Proposamenik abantailatsuenari dagokion bezainbatean hainbanatuta geratu diren enpresa lizitatzailerako zenbaitzuek ehuneko 2ko ahalmen-urria duten pertsonekin lan-harreman bat daukatela egiaztatzen badute, bere plantillan ahalmen urriko langile finkoen ehunekorik handiena edukiko duen lizitatzailerak lehentasuna izango du kontratuaren esleipenean.*



2. Halaber, enplegua handitu eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatuaren erreformarako presa handiko neurriei buruzko uztailaren 9ko 12/2001 Legearen Bederatzigarren Xedapen Gehigarrian araututako gizarte-bazterketa jasaten duten pertsonak laneratzeko sustapenaren alorrean espezifikoki lan egiten duten enpresek aurkeztutako proposamenetarako kontratuak esleitzeko lehentasuna ezarri ahal izango da –ekonomikoki abantailatsuenak izango direnekiko baldintza berdinetan–, lanpostuen % 30 gutxienez ondoko giza taldeei dagozkien pertsonekin betetzeko lizitatuzailearen konpromiso formala balioetsiz, zeinen egoera gizarte-zerbitzu publiko eskudunek egiaztatuko baitute:

a) Gutxieneko gizarteratze-errentak edota izaera bera edo antzekoa duen beste edozein prestazio jasotzen dituztenak, Autonomia Erkidego bakoitzean hartutako izendapenaren arabera.

b) ....

3. Irabazteko asmorik ez daukaten nortasun juridikoa duten erakundeek aurkeztutako proposamenetarako gizarte- edo sorospen-izaerako prestazioei dagozkien kontratuak esleitzeko lehenespen hau ezarri ahal izango da modu berean eta baldintza berberetan, baldin eta horren helburuak edo jarduerak kontratuaren xedearekin zuzeneko lotura badu, dagozkien eratze-estatutu edo arauetan jasotakoaren arabera eta dagokion erregistro ofizialean inskribatuta agertzen badira. Balizko kasu honetan, kostuen arabera eskainitako prezioa deskonposatzeari buruzko xehetasuna aurkezteko eskaera egin ahal izango die kontratazio-organoak entitate hauei.

4. Merkataritza Zuzeneko Erakunde gisa aitorturik dauden entitate haiek aurkeztutako proposamenetarako Merkataritza Zuzenaren aukera baduten produktuak xede dituzten kontratuak esleitzeko lehenespena administrazio-klausula berezien agirietan idatziz jasota utzi ahal izango dute kontratazio-organoek, baldin eta aipatu proposamenek esleipenerako oinarri gisa balioko dieten irizpideen ikuspuntutik baldintzarik abantailatsuenak berdintzen badituzte.

Lehenespen-irizpideak berariazko klausula baten gisa dabil, eta berau klausula-agirien barruan sartzeak D.A. 6.aren testua gutxi gorabehera hitzez hitz erreproduzitzea ekarri ohi du berekin. Eta bere edukiaren balio erreferentziala azpimarratu behar badugu ere, ezarritako klausula hau eragin eskasekoa dela ohartarazi behar da, praktikan berdinketa hausteko formula bezala ezartzen baita, proposamen teknikoak balioesteko fasean bi eskaintzak edo gehiagok puntuazio berbera lortuko luketen kasuetan aplikagarria soilki, kontratazio publikoan salbuespenez baino gertatzen ez dena.

## ERREFERENTZIAK ETA ADIBIDEAK.

Ahalmen-urritasunari, gizarteratze eta laneratzeari, merkataritza zuzenari edota irabazteko asmorik gabeko erakundeei buruzko erreferentziei dagokienez, klausula hau aplikatzeko adibide asko daude, hau da, D.A. 6.aren testua hitzez hitz hartuta. Genero-alorreko erreferentzia interesgarri bat badaukagu “Izaera sozialeko kontratu-klausulak Barne sartzeko Gida” delakoan, Kataluniako Generalitat-eko Administrazio Kontratazio Aholku Batzordeak prestatuan eta 2010eko martxoaren 19an aho batez onartuan, gizon-emakumeen arteko berdintasuna lehenespen-irizpide gisa ezartzen baitu:

### II. MOTA GUZTIETAKO KONTRATUETAN BARNE SARTZEKO KLAUSULAK

B. Esleipen-irizpide osagarri gisa barne sartzeko balizko klausulak.

☐ Gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege organikoaren 33. artikulua aurreikusitakoaren arabera ezarritako lan-merkatuan gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzera zuzendutako neurriak, euren kaudimen tekniko edo profesionala egiaztatze orduan, beteko dituzten enpresek aurkeztutako proposamenak kontratuaren esleipenean izango du



*lehenespena, baldin eta aipatu proposamenak esleipenerako oinarri gisa balioko dioten irizpideen ikuspuntutik baldintzarik abantailatsuenak berdintzen baditu.*

**ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:**

Gizon-emakumeen arteko berdintasunari dagokionez, Seigarren Xedapen Gehigarri baten antzeko klausula baten Agiriak gehitzea erabat onargarria da ikuspuntu juridikotik eta teknikutik begiratuta, baina –aurkako iritzirik ezean– horiek barne sartzeko ez dugu aholkatzen zeren berdinketa hausteko irizpide gisa dabilenez daukan erabilpen praktikoa ia hutsala baita eta ez dakar onurarik.



### 3. BETEARAZPEN-FASEA: BETEARAZPEN-BALDINTZAK

#### KONTZEPTUA ETA ANALISIA

Kontratu Publikoen araudia, bai naziokoa bai Batasunekoa, izaera soziala duten betearazpen-baldintzei espresuki dagokie, pertsona edo entitate lizitatzailer guztiek –euren proposamena aurkezteagatik soilki– praktikan bete behar dituzten eta geroko esleipendunak kontratua betearazteko fasean nahitaez bete beharko dituen betebeharrak gisa osatzen baitira.

Kontratu publikoen araudia, bai naziokoa bai Batasunekoa, izaera soziala duten betearazpen-baldintzei espresuki dagokie:

Europako Parlamentuko 2004/18/CE Direktiba:

*26. Artikulua. Kontratuaren betearazteko baldintzak.*

*Botere esleitzailerak, kontratuaren betearazpenari dagokionez, baldintza bereziak galdatu ahal izango dituzte, baldin eta hauek Batasuneko Zuzenbidearekin bateragarriak badira eta lizitazio-iragarkian edo baldintzen Agirian azaltzen badira. Kontratu bat betearazteko baldintzak gizarte- eta ingurumen-izaera duten alderdiei buruzkoak bereziki izan ahal izango dira.*

Eta Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko Legea, urriaren 30ekoa, are esplizituagoa da:

*102. artikulua. Kontratuaren betearazteko baldintza bereziak.*

*1. Kontratazio-organoek kontratuaren betearazpenari buruzko baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte, baldin eta hauek Batasuneko Zuzenbidearekin bateragarriak badira eta lizitazio-iragarkian, agirian edo kontratuan azaltzen badira. Betearazpen-baldintza hauek gizarte-izaera duten edo ingurumen-izaera duten alderdiei buruzkoak bereziki izan ahal izango dira, lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzea sustatu, aipatu merkatuan gizon-emakumeen arteko desberdintasunak ezabatu, langabeziaren aurka egin, lantokian bertan jasotako prestakuntza bultzatu, enpleguaren aldeko estrategia koordinatuari buruz –Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 125. artikuluan zehaztutakoari buruz– ezarriko diren beste helburu batzuen alde egin, edota LANE Lanaren Nazioarteko Erakundearen funtsezko Itunak betearazteko galdakizunaren bidez ekoizpen-kate osoan funtsezko lan-eskubideekiko errespetua bermatzeko.*

Har dezagun kontuan, ezen, “gizon-emakumeen arteko desberdintasunak ezabatzeari” buruz espresuki egindako aipamenaz gain, testuak zera ere badiola: “... Europako Erkidegoa Eratzeko Tratatuaren 125. artikuluan zehaztutako enpleguaren aldeko estrategia koordinatuari buruz ezarriko diren beste helburu batzuk...”. Eta Tratatuaren artikulura jotzen badugu, helburu hauek zertan diren egiaztatuko dugu, hau da, lan-eskubideak eta kualifikatua, aldaketara eta “enplegu-maila altura eta gizarte-babesera, gizon-emakumeen arteko berdintasunera, ingurumenaren kalitatea babestu eta hobetze-maila altu batera, bizitza-kalitatearen maila igoaraztera, eta ekonomi eta gizarte-kohesiora” egokitutako lan-merkatuak. Hori dela eta, aipamen honek aurrekoa errepikatzen du eta gizon-emakumeen arteko desberdintasunari buruzko adierazpena indartu egiten da.

Gainera, 102.1 artikulua zerrendak adibide gisa besterik ez duela balio ohartarazi behar da, hasten baita ohartarazten, ezen, “bereziki ... izan ahal izango direla”; beraz, gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin zerikusia duen beste edozein kontu kontratuzko betearazpen-betebehar edo galdakizun gisa gehitzeko ez dago eragozpenik bat ere.



Horrenbestez, legeriak gizarte-irizpideak barne sartzea onartzen du –kasu honetan kontratu publikoen betearazpen-baldintza berezi gisa–. Horren legezotasuna zalantzarik gabea da, eta ondoko ohartarazpenak baino ez dira egin behar:

- Batasuneko zuzenbidearen printzipioak errespetatu behar dituzte, eta batez ere ez dute entitate lizitatzailentzat –berezi beste estatu kide batzuetako enpresentzat– baztertzaileria gerta daitekeen baldintzarik ezarri behar.
- Gizarte-izaerako baldintzek kontratuaren betearazpenarekin lotura izan behar dute; beraz, enpresa kontratistaren multzo osoari buruzko betebeharririk ezin da ezarri, baizik eta dagokion kontratu publikoa betearaziko duen enpresaren zatiari buruz (edo plantillari buruz) soilki.
- Kontratuak gizarte-izaerako betearazpen-baldintza bereziak barne hartzen dituela adierazi beharko da beti iragarkian.

Betearazpen-baldintzak onartuko ez lituzkeen pertsona baten edo entitate lizitatzailer baten proposamena ez litzateke onartuko, eta kontratua betetzean aipatu baldintzak beteko ez lituzkeen entitate kontratista hutsegite larri batean jaus liteke, zigortua izan liteke edota haren kontratua hutsaldu liteke.

## ADIBIDEAK ETA ERREFERENTZIAK

- Gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoak kontratazio publikoari buruzko bi artikulua dauzka:

### *33. artikulua. Herri-Administrazioen kontratuak.*

*Herri-administrazioak, bakoitzari dagozkion eskumenen esparruan, beraien kontratazio-organoen bitartez eta, egingo diren kontratuak betearazteari dagokionez, baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte lan-merkatuan gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko, sektore publikoaren kontratuei buruzko legerian ezarritakoari jarraiki.*

### *34. artikulua. Estatuko Administrazio Orokorren kontratuak.*

*1. Urtero, Ministroen Kontseiluak –berdintasun-politikek lan-merkatuan dituzten bilakaera eta eragina kontuan hartuta–, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorra lan-merkatuan sustatzera bideratutako neurriak euren betearazpen-baldintzen barruan derrigorrez sartu beharko dituzten Estatuko Administrazio Orokorren eta bere herri-erakundeen kontratuak ebatsiko ditu, sektore publikoaren kontratuei buruzko legerian aurreikusitakoaren arabera.*

*Aurreko paragrafoan aipatzen den Akordioan, kontratuen izaerari jarraiki eta prestazioak sortzen direneko jarduera-sektoreari jarraiki, agirien barruan sartu beharreko baldintzen ezaugarriak ezarri ahal izango dituzte, hala badagokio.*

*2. Euren kaudimen tekniko edo profesionala egiaztatzeko momentuan, aurreko paragrafoko jarraibideak betetzen dituzten enpresek aurkeztutako proposamenei buruzko kontratuak esleitzean, kontratazio-organoei administrazio-klausula berezien agirietan lehentasuna ezarri ahal izango dute, baldin eta proposamen hauek, esleipenaren oinarri gisa balioko duten irizpide objektiboen ikuspuntutik proposamenik abantailatsuenak berdintzen badituzte eta, nolahi ere, ekainaren 6ko 2/2000*





*Legegintzako Errege Dekretuak onetsitako Herri Administrazioen Kontratuei buruzko Legearen Testu Bateginaren zortzigarren xedapen gehigarriaren lehen atalean ezarritako lehentasuna errespetatuz beti ere.*

Eta, hain zuzen, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako martxoaren 30eko 3/2007 Lege Organikoaren 34. artikulua garatzeko, Ministroen Kontseiluak 2007ko urriaren 19an, "gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorra sustatzera bideratutako baldintzak kontratu publikoen barruan sartzeko norabideak finkatzen dituen Akordioa" ebatsi zuen, eta dagozkion edukien artetik azpimarratzekoa da: berdintasuna sustatzera bideratutako kontratu publikoen barruan kontratu publikoak betearazteko baldintza bereziak sartu beharra.

*Hirugarrena. Berdintasuna sustatzera bideratutako betearazpen-baldintza bereziak kontratuen barruan sartzea.*

*1. Aipatutako 3/2007 Lege Organikoaren 33. artikulua babespean, eta baldin eta kontratuaren ezaugarriak eta txertatzen den jarduera-sektorea kontuan hartuta egokia gertatzen bada, kontratazio-organoek, Batasuneko zuzenbidearen xedapenak kontuan edukita, lan-merkatuan gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako betearazpen-baldintza bereziak agirien barruan sartuko dituzte.*

*2. Kontratuaren xede den prestazioa betearaziko duten langileen artean gutxieneko emakume-ehuneko bat izateko betebeharra betearazpen-baldintza berezien barruan sartuta egonez gero, ondoko arauak gorde egingo dira:*

*- aipatutako betebeharrak eta ehunekoak, kontratua betetzeko behin-behinean beharrezkoak diren langile-kontratazio berriei buruzkoak izan beharko dute; beraz, enpresarenak jada badiren langileengan ez dute inongo eraginik izango.*

*- Emakumeen parte-hartzearen ehunekoak kontratuaren ezaugarriak eta beroni dagokion jarduera-sektorea kontuan hartuta finkatuko da, bai eta benetako langile-erabilgarritasuna kontuan hartuta ere; ondorio horietarako, kontratua esleitua izan den juxtu aurreko urteko abendu hilabeteari dagokion Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestaren datuak hartuko dira erreferentziatzat.*

*- Dagokion jarduera- edo okupazio-sektorean emakume-eskulanaren erabilgarritasuna zein den jakiteko, enplegu bila dabiltzan emakumeak dauden ala ez dagokion enplegurako zerbitzu publikoak egiaztatuko duenari jarraituko zaio.*

*Laugarrena. Berdintasuna sustatzera bideratutako kontratuak betearazteko baldintza berezien publizitatea.*

*Lan-merkatuan gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorra sustatzeko, Estatuko Administrazio Orokorak eta bere organismo publikoek egingo dituzten kontratuak betearazteko baldintzen barruan sartuko diren neurriak dagozkion lizitazio-iragarkietan adierazi beharko dira, balizko lizitatzailleek berauen berri izan dezaten.*

- Eusko Legebiltzarrak onartutako gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak berak ere, "aurkeztutako eskaintzan genero-ikuspegiaren integrazioa" esleipen-irizpideen artean balioesteko aukera espresuki adierazten du:

*20. artikulua. Desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak.*

*2. Egoki deritzen beste aukera batzuen kalterako izan gabe, euskal herri-administrazioak, dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuei buruzko legeriak horrela zilegitzen dituen balizko kasuetan, aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektuan edo jardueran genero-ikuspegiaren integrazioa balioetsiko duen bat sartuko dute esleipen-irizpideen artean. Balizko kasu berberetan, hautagai edo*



*lizitzaileen gaitasun teknikoa balioesteko irizpideen artean, eta hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen berdintasuna lortzera zuzendutako politika- edo jarduera-garapenean berauen ibilbidea balioetsiko dute.*

*Halaber, kontratuen legeriari eta hurrengo atalean aurreikusitakoari helduz, prestazioa betetzerakoan, esleipendunak, gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako neurriak hartzeko daukan betebeharra kontuan hartuko da, kontratuaren betearazpen-baldintza gisa.*

- Autonomia-legerian, lehendabizi, Nafarroako Kontratuen Foru Legea nabarmentzen dugu, bere gaitzerrendaren zehaztasunagatik eta legez nahitaezkoa den baino ahalmen urriko pertsona-kopuru altuagoa kontratatzeko betebeharrari buruzko aipamenagatik:

*49. artikulua. Gizarte- edo ingurumen-izaerako eskakizunak kontratuak betearazteko.*

*1. Administrazio-klausula berezien agiriekin kontratua betearazteko erari buruzko gizarte- edo ingurumen-izaerako eskakizun zehatzak barne sartu ahal izango dituzte, esate baterako, erabilitako produktuen ontziak eta enbalai edo bilgarriak berreskuratu edo berrerabiltzea; produktuen edo zerbitzuen eraginkortasun energetikoa; produktuak berrerabil daitezkeen ontzietan hornitzea; erabilitako produktuak edo hondakinak bildu eta birziklatzeko lana kontratistaren ardura izatea; iraupen luzeko langabeei lana emateko betebeharra; gazte eta langabetuentzako prestakuntza-jarduerak antolatzeko ardura kontratistarena izatea; sexu-berdintasunaren aldeko eta etorkinak gizarteratzearen aldeko neurriak hartzea; kontratua betearazteko, legez ezarrita dagoen baino ahalmen urriko pertsona-kopuru altuagoa nahitaez kontratatu beharra, eta antzeko beste batzuk.*

- Euskal Autonomia Erkidegoan, “Gobernu Kontseiluaren Erabakia, autonomia-erkidegoko administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste herri-politika batzuk gehitzeari buruzkoa” aipatzen da, Eusko Jaurlaritzak 2008ko apirilaren 29an onartutakoa:

#### **IX. BETEARAZPEN-BALDINTZA BEREZIAK**

##### **IX.3.– GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNA.**

*Administrazio-klausula berezien agiriak “Ingurumen edo gizarte motako betearazpen-baldintza bereziak” atalean, “Gizarte izaerakoak” azpiatalean, ondoko betearazpen-baldintza bereziak barne hartuko ditu gizon-emakumeen arteko berdintasuna kontratuaren betearazpenean zehar sustatzera begira:*

*a) Kontratua betearazteko garaian, enpresa kontratistak edo azpikontratistak gizon-emakumeen arteko berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegu-irisgarritasunean, sailkapen profesionalean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntzan, kontratuaren azkentzean, ordainsarietan, lan-kalitate eta egonkortasunean, eta lan-jardunaldiaren iraupenean eta antolaketan. Halaber, kontratua betearazteko garaian enpresa kontratistak edo azpikontratistak betearazpenari atxikitako pertsonen lan-arloko, familiako eta norberaren bizimodua elkarri egokitzen lagunduko duten neurriak edukiko ditu.*

*b) Halaber, 10 langile baino gehiagoko enpresa kontratista edo azpikontratistetan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena ekiditeko neurriak hartuko dira kontratua betearaziko duten langileei dagokienez; esate baterako, jardunbide onen kodeak prestatu eta ezagutzera eman, informazio-kanpainak eta prestakuntza-ekimenak antolatu, sexu-jazarpena prebenitzeko berariazko prozedurak ezarri, eta jazarpena jasan dutenek salaketak edo erreklamazioak aurkezteko bideak finkatzea.*

*c) Kontratua betearazteko langile-kontratazio berri bat egitea beharrezkoa denean eta enpresa kontratistak edo azpikontratistak plantillan dauzkaten emakumeek ordezkari desorekatua baldin badute, kontratua betearazteko orduan eta berau betearazteko epearen barruan gutxienez emakume-kontratazio berri bat egin beharko du edo gutxienez mugagabeko kontratazio-modalitatean aldi baterako*



*emakume-kontratazio bat egin beharko du. Plantilla desorekatutzat joko da: plantillako langile guztien artean emakumearen presentzia %40koa izatera iristen ez dena.*

- “Gizarte-izaerako kontratuzko klausulak Barne sartzeko Gida”n, Kataluniako Generalitateko Administrazio Kontratazioarako Aholku Batzordeak prestatutakoan eta 2010eko martxoaren 19an aho batez onartutakoan, honakoa esaten da:

## *II. MOTA GUZTIETAKO KONTRATUEN BARRUAN SARTU BEHARREKO KLAUSULAK*

### *C. Betearazpen-baldintza berezi gisa barne sartzeko balizko klausulak*

☒ *"Enpresa esleipenduna, prestazioa eskaintzean, gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna lan-merkatuan sustatzera bideratutako neurriak aplikatzera behartuta egongo da, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege organikoak aurreikusitakoaren arabera.*

*Neurri hauen barruan, ezinbestez, barne sartu beharko dira berdintasun-plan baten prestaketa eta aplikazioa, baldin eta enpresa esleipendunak honelakorik izango ez balu 250 langile baino gutxiago izateagatik eta, beraz, 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua arabera, hartara beharturik ez egoteagatik. Berdintasun-planak, besteak beste, ondoko gaiak prebenitzeko neurriak har ditzake: okupazioan, sustapenean eta prestakuntzan eta antzeko gaietan, esaterako, aukera-berdintasuna sustatzeko ekimenak, sailkapen profesionala, ordainsariak, lanaldien berrantolaketa lan arloko eta familiako eta norberaren bizimodua elkarri egokitzen laguntzeko, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurriak.*

*Kontratua esleitzen denetik zenbatzen hasita Plan hau X hilabeteko epearen barruan prestatu beharra dago, aipatutako Lege organikoan ezarritakoa edukiarekin"*

☒ *"Enpresa kontratistak, kontratuaren xedea prestatu eta aurkezteko orduan, genero-ikuspegia barnean sartu eta hizkuntzaren eta irudiaren erabilera sexistagatiko bereizkeria-elementuak ekidin beharko ditu".*

☒ *"Enpresa kontratistak sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitu, kontrolatu eta errotik ezabatzeko neurriak hartu behar ditu".*

☒ *"Enpresa kontratistak eta, hala balegokio, enpresa azpikontratistak, kontratu honen betearazpenari atxikitako langileen familia arloko eta lan arloko bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzen lagunduko duten neurriak hartuko ditu".*

- Sevillako Udalak 2007ko apirilaren 4an egindako Gobernu Batzordean “Gizarte Kalitateko Administrazio Klausula Orokorren Agiria Kontratazio Publikoan” agiria onartu zuen, zeinaren 2. puntuak, “Izaera bereziko betebeharrak: gizarte-kalitateko baldintza bereziak kontratuaren betearazpenean” deritzonak, ondokoa adierazten baitu:

*1. Emakumeen ordezkapena gizonen ordezkapenarekin alderatuta desorekatua den jarduera-sektoreetan, emakumea berdintasun-baldintzetan enplegura iristea.*

*Plantilla desorekatuan emakume-ordezkapen bat daukaten enpresa esleipendun guztiek kontratua betearazteko orduan, gutxienez emakume-kontratazio berri bat egin beharko dute, edo behintzat mugagabeko kontratazio-modalitatean aldi baterako emakume-kontratazio bat egin beharko dute. Plantilla desorekatutzat joko da: plantillako langile guztien artean emakumearen presentzia % 40koa izatera iristen ez dena.*

*2. Lan arloko eta familiako bizitza elkarri egokitzen laguntzeko ekimenak sustatzea.*

*Langileen bizimodua, familiaakoa eta lan arlokoa elkarri egokitzeari dagokionez, legean edo aplikatu*



*beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako eskubideak ezagutzera emateko, lan-jardunaldiaren barruan sentsibilizazio, prestakuntza eta orientazio-ekimenak antolatuko dituzte kontratuaren betearazpenean zehar enpresa esleipendunek. Enpresako giza baliabideak kudeatzen dituzten pertsonak prestakuntza honen barruan sartuko dira eta genero arloan eta aukera-berdintasunaren arloan adituak diren pertsonak, erakundeek edota aholkugileek emango dituzte ekimenok.*

- “Ávilako Udaleko kontratu publikoetan gizarte-klausulan gehitzeko Jarraibidea”k, 2009ko uztailearen 16an egindako udalbatzaren osoko bilkuran onartuak eta BOPA aldizkariaren 273 zk.an argitaratuak 2009ko azaroaren 25ean, honakoa dio:

#### *ERANSKINA / BETEARAZPEN-BALDINTZAK*

*D) Gizon-emakumeen arteko berdintasuna: gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritakoaren arabera kontratuaren betearazpenari atxikitako pertsonen bizimodua, familiakoa eta lan arlokoa elkarri egokitzen lagunduko duten neurriak hartzera behartuta egongo da enpresa esleipenduna. 250 langile baino gehiago dituzten enpresek, gainera, Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean aurreikusitako Berdintasun Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra ere egiaztatu beharko dituzte.*

*E) Emakume-azpiordezkapena: emakumeak azpiordezkatuta aurkitzen diren jarduera-sektore haietan, kontratua betearazteko, Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestan dagokion sektorerako generoaren eta jarduera-adar bakoitzaren arabera jasotako batez besteko ehunekoa baino bost puntutik gorako emakume-kontratazioak egiteko konpromisoa galdatuko da.*

- Eta Mallorcako Gizarte Gaietarako Erakundeak kontratu publikoetan gizarte-irizpideak gehitzeko Jarraibidea, 2010eko maiatzean onartutakoa:

#### *BETEARAZPEN-BALDINTZA BEREZIAK*

*D) Gizon-emakumeen arteko berdintasuna:*

*1. Gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritakoaren arabera, kontratuaren betearazpenari atxikitako pertsonen familiako eta lan arloko bizimodua eta norberarena elkarri egokitzen laguntzen duten neurriak ezarri beharko ditu esleipendunak.*

*2. 250 langile baino gehiago dituzten enpresek, Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean aurreikusitako Berdintasun Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dituzte.*

*3. Emakumea azpiordezkatuta dagoen sektore haietan, esleipendunak kontratua betearazteko, Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestan dagokion sektorerako generoaren eta jarduera-adar bakoitzaren arabera jasotako batez besteko ehunekoa baino bost puntutik gorako emakume-kontratazioak egin beharko ditu. Agiriak berak aipatu datarako zehaztu egin beharko du aipatutako jarduera-sektorean emakumeen batez besteko ehunekoa zein den, Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestaren arabera.*



## ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

1. Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 102. artikulua araberan, kontratu publikoen administrazio-klausulen agiriak idatziz jartzean, Gipuzkoako Foru Aldundiko kontratazio-organoek eta bere organismo publikoek kontratua betearazteko baldintzei dagozkien ondoko klausulak nahitaez barne hartuko dituzte gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruz, zeinaz ohartarazi beharko baita lizitazioaren iragarkian:

- Kontratua betearazteko beharrezko diren dokumentazio eta material guztietan hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumeentzat baztergarri diren irudi oro ekidingo dira eta berdintasun-, askotarikotasun-, rol-aniztasun- eta erantzunkidetasun-balioak jasotzen dituen irudia sustatuko da.
- 250 pertsonatik gorako langile-plantilla izateagatik hartara behartuta dauden enpresek, *Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean* aurreikusitako gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dituzte.
- Enpresa esleipendunak gizon-emakumeen arteko berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegu-sarbidean, sailkapen profesianean, sustapenean, egonaldian, prestakuntzan, iraungipenean, lansarrietan, lan-kalitatean eta egonkortasunean, lan-jardunaldiaren iraupenean eta antolaketan.
- Lantokian sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera aurreikusteko neurriak hartuko direla bermatuko da hamar langile baino gehiago dituzten enpresetan.
- Emakumeak azpiordezkatuta dauden jarduera-sektore haietan, Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestak jarduera-sektore jakin baterako azken hiruhilekoan adierazitako bost puntutik gorako ehuneko bat kontratatzea galdatuko da kontratua betearazteko.

2. Salbuespen gisa, aurreko betebeharrak gehitzeari begira kontratuaren ezaugarriak desagokitzat jo ahal izango ditu kontratazio-organoak. Horrelako kasuetan, espedienteari erantsiko zaion txosten arrazoitu batean desagokitasunaren arrazoiak justifikatuko dira.

3. Kontratazio-organoak enpresa esleipendunaren betebeharrak hauek funtsezko izaeratzat joko ditu 30/2007 Legearen 102.2 artikulua araberan eta 206.g) artikulua ondorioetarako, eta Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko 30/2007 Legearen 196.1 artikuluan aurreikusitako ondorioak ezarriko ditu ez-betetzeen kasuan.



## **II. DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK.**

### **1. PRESTAKETA-FASEA.**

#### **1.1. GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNA ZEHARKA GEHITZEA.**

Abiapuntu gisa gogora ekarri beharra dago Gizon-Emakumeen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18. artikulua, dirulaguntza publikoetan berdintasun printzipioa gehitzeko aukera emateaz gain, legezko testuak berak ere espresuki (“diruz lagun daitezkeen programak”) arautzen duena, agindu-izaeraz (“kontuan hartu behar dute”) eta jarrera propositibo eta arduratsu batez (“modu eraginkor batez”). Oinarrizko printzipio bat da, zeinaren aplikazioa garatuz joango garen.

*18. artikulua.- Xedapen orokorrak.*

*1.- Euskal botere publikoek gizon-emakumeen arteko berdintasunaren helburua modu eraginkor batez izan behar dute kontuan arauak prestatu eta aplikatzeko orduan, baita herri-politikak formulatzeko plan, egitarau eta tresnenak, diruz lagun daitezkeen programenak eta administrazio-ekintzenak ere.*

Orobat, 3/2007 Foru Arauak berdintasunari buruzko zenbait xedapen jasotzen ditu, zehazki:

7. artikulua.- Printzipio Orokorrak:

*3.- Desberdintasunak ezabatuz eta gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatuz aukera-berdintasuna sustatzeko baliabideak eskaini behar dituzte, hala dagokionean, dirulaguntza publikoek.*

#### **1.2. ONURADUN IRTETEKO DEBEKUA**

Kontratazio publikoaren kasuan bezala, gizon-emakumeen arteko berdintasun printzipioaren aurkakoak diren edo diskriminatzaileak diren jarduketa eta helburuen erantzule diren pertsona fisiko zein juridikoei dirulaguntza publikoak debekatzea edo ez ematea posible al den planteatzen diogu geure buruari aurrenik. Alde horretatik, ondoko legezko erreferentziak aipatzen ditugu.

- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Legearen 13. artikulua, azaroaren 17koa:

*2. Lege honetan araututako dirulaguntzen onuradun edo entitate laguntzaile izaera ezin izango dute erdietsi ondoko inguruabarretako baten bat batzen duten pertsonak edo entitateek, dagokion arautze-araua dela-eta dirulaguntzaren izaeratik berau salbuetsita geratu ezik:*

- ....

*3. Elkartzeko Eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 4. artikulua 5 eta 6 ataletan aurreikusitako debeku-kausak irekita dauzkaten elkarteek Lege honetan araututako dirulaguntzen onuradun- edo entitate laguntzaile-izaera ezin izango dute inolaz ere erdietsi.*

*1/2002 Lege Organikoaren 30.4 artikuluan ezarritakoari jarraiki, ez-zilegitasun penalaren arrazoizko aztarnak aurkitzeagatik inskribapenaren administrazio-prozedura etenda izango luketen elkarteek ere ezin*



*izango dute onuradun- edo entitate laguntzaile-izaera erdietsi, ebazpen judizial irmoa ematen ez den bitartean, zeinari jarraiki inskribapena dagokion erregistroan gauzatu ahal izan dadin.*

- Era berean, azaroaren 17ko Dirulaguntzen 38/2003 Lege Orokorraren Arautegia onartzen duen uztailaren 21eko 887/2006 Errege Dekretuak, aipatutako debekuak aplikatzeko sistema ezarrita dauka:

*27. artikulua. Onuradun- eta entitate laguntzaile-izaera erdiesteko debekuak hautematea.*

*Legearen 13. artikulua 2. ataleko a), b), d), e), f), g) eta h) idatz-zatietan jasotako onuradun- edo entitate laguntzaile-izaera erdiesteko debekuak zuzen-zuzenean hautemango dira, eta kasu bakoitzean haiei bide eman zieten inguruabarrak batzen diren bitartean iraungo dute edota epai edo ebazpen irmoan ebatsitako denboraz iraungo dute.*

- Gizon-Emakumeen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea:

*3. artikulua. Printzipio Orokorrak.*

*1.– Tratu-berdintasuna.*

*Pertsonen sexuan oinarritutako zuzeneko zein zeharkako bereizkeria oro debekatu egiten da, hartarako erabilitako modua zernahi delarik ere.*

*Lege honen ondorioetarako:*

*Euskal herri-botereek, sexu-arrazoiengatik diskriminatzailea den jarduerarik ezin izango dute diruz lagundu, ezta sexu-arrazoiengatik bereizkerian jausi ostean administrazio bidez edo penalki zehatuak izan diren pertsona fisiko zein juridikoak ere, dagokion zehapenean ezarritako epea iraungi arte.*

- Gizon-Emakumeen arteko Berdintasunerako 4/2005 Legearen Azken Xedapenetatik Seigarrenak berak aldatu egiten du azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretua, zeinaren bidez onartzen baita Euskadiko Ogasunaren Antolarauei buruzko testu bat-egina, eta zeinaren bidez gehitzen baitzaio artikulua berri bat 50. artikuluari, ondoan bezala geldituz:

*«5. Gizon-Emakumeen berdintasunerako Lege honi jarraiki debeku honekin zigortuak izan diren eta sexu-arrazoiengatik bereizkerian jausi izanagatik administrazio bidez edo penalki zigortuak izan diren pertsona fisiko zein juridikoek titulu honetan araututako dirulaguntza-deialdietan edo laguntzetan ezin izango dute parte hartu, dagokion zehapenak ezarritako epea iraungi arte »*

- Elkarteen figura bereziari dagokionez, 1/2002 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, Elkartzeko Eskubidea arautzen duenak, bere 4. artikuluan honakoa zehazten du hain zuzen:

*5. Jaiotzagatik, arrazagatik, sexuagatik, erlijioagatik, iritziagatik eta beste edozein izaera edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik bere funtzionamenduan edo bere enplegu-sarbidean diskriminatu egiten duten elkarteei herri-botereek ez diete inolako laguntzarik emango.*

Sexu-arrazoiengatik diskriminatu egiten duten elkarteei onuradun-izaera eskuratzeko debekua jartzearen arrazoia berez agerikoa da, baina auzi honek elkarte horiek ez bezalako beste pertsona fisiko edo juridiko batzuk kanpo uzten ditu, zeinentzat ikusten baitugu balizko debeku jakinak daudela gizon-emakumeen arteko bereizkeria-kasuetan jausi gero.



Dena den, arazoa –kontratazio publikoan gertatzen den bezala– aipatu erakundeak alde aurretik penalki edo administrazio bidez eta izaera irmoz zehatuak izanak izan behar direla da, baina dirulaguntza bakoitza arautzen eta ematen duen organo edo administrazio publikoak ez du horretarako eskumenik, eta horren ondorioz aipatutakoa aplikatzea zernahi den ere, berez korapilatsua eta salbuespenezkoa da.

Horrenbestez, eraginkorragoa da berau zuzen aplikatzeko beste moduren bat bilatzea, eta horretarako ondoko oinarritzko legera jo dugu:

- Azaroaren 17ko Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorraren 13. artikulua:

*13. artikulua. Onuradun- edo entitate laguntzaile-izaera erdiesteko baldintzak.*

*1. Dirulaguntza ematea funtsatzen den egoeran dauden edota gaia arautzeko oinarrietan eta deialdian aurreikusitako inguruabarrekin bat datozen pertsonak zein entitateek onuradun- edo entitate laguntzaile-izaera erdietsi ahal izango dute.*

- Euskal Herriko Ogasun Orokorraren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bat-egina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretua.

*50. artikulua. Dirulaguntza eta laguntza publikoen onuradunak.*

*1. Laguntza-ematea funtsatu zuen jarduera garatu behar duen edo aipatu laguntza-ematea zilegitzen duen egoeran dagoen herri-funtsen hartzaileak laguntzen eta dirulaguntzen onuradun-izaera izango du.*

- Azkenik Euskal Autonomia Erkidegoko gizon-emakumeen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aipatu behar dugu, zeinaren 3. artikulua honakoa baitio “euskal botere publikoek ezin izango diote ezein motatako laguntza edo dirulaguntzarik eman sexu-arrazoiengatik diskriminatzailea gertatzen den jarduera bakar bati ere”, eta 24.2 artikulua honakoa dio: “Euren onartze-prozesuan edo euren antolaketa sexu-arrazoiengatik diskriminatzen duten elkarteei edo erakundeei euskal administrazio publikoek ezin izango diete ezein laguntza-motarik eman”

Beraz, nahikoa izango litzateke dirulaguntza arautzen duten oinarriek zera ezartzea: Pertsona fisiko edo juridikoek edota erakundeek –zeinen gizon-emakumeen arteko helburuak, onarpen-sistemak, antolaketa, ibilbidea eta jarduketa agerian diskriminatzaileak edota berdintasun-printzipioaren aurkakoak diren– onuradun-izaera ezartzeko baldintzak betetzen ez dituztela erabakitzea. Hau da, ez-bereizkeria egiaztatzeak dirulaguntza-ematea zilegituko duen egoera ekarriko duela berekin.

Topo egin dezakegun arazo bakarra frogaren zama da, hau da, dirulaguntza-emate baten prozesuan pertsona fisiko edo juridiko bat ez onartzeko, aipatutako izaera diskriminatzailea egiaztatu egin beharko da. Hala izango ez balitz, dirulaguntzatik kanpo geratuko zen entitate baten aurkarapena oso litekeena izango litzateke. Hori konpontzeko, segurtasun juridikoaren izenean, kasu zehatzetan eta alde aurretiko kasuetan aukera hau baliatzea komenigarria da, esate baterako, emakumeak kide, erabiltzaile edo onuradun gisa onartzen ez dituzten elkarte haietan. Horrelako kasuetan, froga gisa, Merkataritzako Erregistroan zigitatutako legezko estatutuak, edo Elkarteen eta Fundazioen eskriturak eta estatutuak aski izango lirateke. Hain argiak ez diren kasuetan, berriz, dirulaguntzarako deia egiten duen eta ematen duen organoak berak frogatu beharko du sinesgarriro aipatutako jarduketa diskriminatzailea.





## ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

Emakume-gizonen arteko aukera-berdintasun printzipioaren aurkakoak diren helburuak, onarpen-edo sarbide-sistema, antolaketa, ibilbidea edo jardunbidea darabiltzaten pertsona fisikoek zein juridikoek ezin izango dute Gipuzkoako Foru Aldundiko dirulaguntza-deialdietan parte hartu.

### 1.3. ENTITATE ONURADUN-IZAERA

Sexu-arrazoiengatik diskriminatzaileak diren pertsona fisiko zein juridikoei dirulaguntza jasotzeko debekua gaindituta, gizon-emakumeen arteko berdintasun-alorrean ibilbide edo antolaketa egiaztatua duten beste erakunde haien aldeko ekintza positibo bat ezartzeko aukera planteatzen diogu geure buruari, halako moldez non hauek soilki irten daitezke dagokion dirulaguntzaren onuradun.

Alde horretatik, lehenik esan beharra dago, ezen, dirulaguntza publikoetan publizitate, gardentasun, lehia, objektibotasun, berdintasun, ez-diskriminazio eta kontrolaren printzipio orokorrek eraendu behar dutela. Horrek – agerian denez– berekin dakar aipatu printzipio orokorrak urratzen dituen baldintzarik jaso ezin izatea dirulaguntzetan.

Dena den, gizon-emakumeen arteko berdintasuna diruz lagundu beharreko jardueraren parte denean edo dirulaguntza-ematea funtsatzen duten helburuarekiko, edukiarekiko eta jardueretikiko baldintza proportzionatu, objektibo eta koherentetzat jotzen denean, gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasunarekin lotura duen dirulaguntza jasotzeko baldintzaren bat arautze-oinarrien barruan sartzeko ez dago eragozpenik bat ere, aipatutako printzipio orokorrak urratu gabe.

Egia esateko, aplikazioa oso erraza da eta aplikatu beharreko araudia oso argia, zeinaren bidez ostera ere heldu behar baitiegu pertsona –fisiko zein juridiko– izaera erdiesteko baldintzei:

- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa:

*11. artikulua. Onuradunak.*

*1. Dirulaguntzaren oinarri den jarduera garatu behar duen pertsona edota dirulaguntza jasotzea zilegitzen duen egoeran dagoena joko da dirulaguntzaren onuraduntzat.*

*13. artikulua. Onuradun edo entitate laguntzaile izaera erdiesteko baldintzak.*

*1. Dirulaguntza-ematea funtsatzen den egoeran dauden pertsonak edota arautze-oinarrietan eta deialdian aurreikusitako inguruabarrekin bat datozenek onuradun edo entitate laguntzaile izaera erdietsi ahal izango dute.*

*16. artikulua. Entitate Laguntzaileekiko hitzarmenak eta kontratuak.*



3. Lankidetzeta-hitzarmenak, gutxienez, ondoko alderdiak jaso beharko ditu:

e. Dirulaguntzak kudeatzeko prozeduraren bestelako faseetan entitate laguntzaileak bete eta betearazi behar dituen baldintzak.

- Euskal Herriko Ogasun Orokorraren Antolaraueti buruzko Legearen Testu Bat-egina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretua.

51. artikulua. Laguntza-ematea arautzen duten arauak, eskumena eta prozedura.

1. Laguntzak edo dirulaguntzak ematea arautzen duten arauak gutxienez ondoko alderdiak jasoko dituzte:

b. Laguntza edo dirulaguntza jasotzeko onuradunek bete beharko dituzten baldintzak, epea eta berauek egiaztatzeko modua, eta eskabideak aurkeztu behar direneko epea.

- Eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko 3/2007 Foru Arauak, 12.4 artikuluan, onuradun pertsona-izaera erdiesteko baldintza gehigarri bat ezartzen du:

*“Sexuen arteko desberdintasunak zuzentzeko ondorioa bilatzen den kasuetan izan ezik, sexu-arrazoiengatik diskriminatu egiten duten elkarrekin eta erakundeek ezin izango dute onuradun-izaera erdietsi, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean bere horretan araututakoaren arabera”.*

- Gizon-Emakumeen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea.

20. artikulua. – Desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

2.– Egokitzat jo daitezkeen beste neurri batzuen kalterako izan gabe, euskal herri-erakundeek, dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuen legeak horrela zilegitzen duen balizko kasuetan, esleipen-irizpideen artean gehitu egingo dute aurkeztutako eskaintzan eta diruz lagundutako proiektuan edo jardueran genero-ikuspegiaren integrazioa balioetsiko duen baten bat. Balizko berberetan, hautagaien edo lizitatuzaileen gaitasun teknikoak balioesteko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen arteko berdintasunera bideratutako politika edo jarduketan garapenean berauen ibilbidea balioetsiko dute.

Ikusten dugunez, arautze-oinarrietako ezinbesteko elementuetako bat entitate onuradun-izaera erdiesteko galdatzen diren baldintzak azpimarratzea da, zeinen artean berdintasunerako 4/2005 Legea espresuki eta nahitaez adierazten baitu, ezen, dirulaguntzen onuradunek bete beharreko baldintzen artean gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorreko ibilbidea balioetsi egingo dela.

Beraz, dirulaguntza baten onuradun izaera erdiesteko, baldintza gisa genero arloko ibilbide, esperientzia, giza talde edo prestakuntza espezifiko jakin bat egiaztatzea eskatzeko ez dago inolako eragozpen juridikorik. Hala ere, berme juridikoa handiagotu eta berdintasun-printzipioa urratuko ez dela ziurtatzeko, honakoa aholkatzea komeni da:

- Gizon-emakumeen arteko berdintasuna diruz lagundu beharreko jardueraren objektuan eta edukian bertan espresuki adieraztea.
- Onuradun izaera erdiesteko beharrezkoak diren gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten



baldintza zehatzak zeintzuk diren arautze-oinarrietan argi eta garbi adierazita egotea.

- Galdatu beharreko esperientzia eta eskumenak diruz lagundu beharreko helburuarekiko eta xedearekiko proportzionalak izatea.

Arautze-oinarrietan eta deialdian aurreikusitako baldintzak eta inguruabarrak batuz gero, gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorrean gaitasun frogatua daukaten erakundeak dirulaguntzaren onuradun bakartzat jo ahal izango ditugu.

#### ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

Herri-Administrazio emakidatzaileak egoki irizitako dirulaguntzetarako deialdi haietan, dirulaguntzarako deialdiaren pertsona edo entitate onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorra xede duten jarduketak eta ibilbidea egongo dira, eta ondoko moduaren edo moduen bitartez egiaztatu ahal izango da hori:

- Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko gaian erakundeak eta giza taldeak berariaz bildutako esperientzia, azken hiru urteetan egindako jarduketarik eta lanik azpimarragarrienak adieraziz, eta genero-alorrean langileriaren titulazio, prestakuntza eta berariazko esperientzia ere aditzera emanez.
- Eratze-eskirituran edo entitatearen estatutuetan gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alde egitea horrexen helburu gisa azaltzea.
- Berdintasun-alorreko egiaztagiriren edo bereizgarriren bat izatea edota gizon-emakumeen arteko Aukera Berdintasunean erakunde laguntzaile gisa azaltzea, edota izaera ofizialeko antzeko beste zerbait edukitzea.
- Gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatu izana, edota lan-arloko eta familiako bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzeko neurriak aplikatu izana.

#### 1.4. ORGANO IZAPIDEGILEAREN OSAERA

Hautapen-epaimahaiak eta dirulaguntzak ebatsiko dituzten organo izapidegileak eratzean askotan alboratuta geratu ohi den kontuetako bat (pertsonalaren kasuan), berauetako gizon-emakumeen arteko osaera parekatua –edo, behintzat, orekatua– da.

Alde horretatik, Gizon-Emakumeen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak honakoa dio:

*20. artikulua.- Desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak.*

*5.- Egokitzen jo daitezkeen beste neurri batzuen kalterako izan gabe, Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein motatako saria emateko sortutako epaimahaiak arautuko dituzten arauak, bai eta kultur edota arte-funtsak eskuratzeko jarritako baliabideak arautuko dituztenek ere, klausula bat barne sartu behar dute zeinaren bidez bermatuko baita hautapen-epaimahaietan gizon-emakumeak modu orekatu batez ordezkaturik egongo direla eta gaitasun, eskumen eta prestakuntza egokiak edukiko dituztela.*



Dirulaguntzetan, izendatuko den organo izapidegileari dagokio zenbait zeregin betetzea, besteak beste, onarpen-prozesua egin, proposamenak balioetsi edota dokumentazio osagarria eskatzea. Azaroaren 17ko Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Legeak halaxe ezarrita dauka:

*24. artikulua. Izapidetza.*

*1. Dirulaguntzak emateko prozedura izapidetzea deialdian izendatuko den organoari dagokio.*

*2. Datuak –zeinen bidez ebazpen-proposamena formulatu behar den– zehaztu, ezagutu eta egiaztatzeko, egoki iritzitako behar adina jarduketa bere kabuz gauzatu dituzte izapidetza egiteko eskumena duen organoak.*

*3. Izapidetza-jardueren barruan sartuko dira:*

*a.*  
*dirulaguntza ebazteko beharrezko diren edo dirulaguntza arautzen duten arauak galdatutako behar adina txosten eskatzea. Eskaeran jasoaraziko da, hala badagokio, nahitaezkoak diren txosten haien izaera erabakigarria. Horiek aurkezteko epea 10 egunekoa izango da, organo izapidegileak –eskatutako txostenaren edo prozeduraren beraren ezaugarriak kontuan harturik– epe laburrago edo luzeago batean eskatu ezik, baina azken kasu honetan ezin izango da bi hilabetetik gorakoa izan. Legezko xedapen espres bidez nahitaezkoak eta erabakigarritzat –edo, hala badagokio, lotesletzat– jotako txostena epearen barruan aurkezten ez bada, hurrengo izapideen epea eten ahal izango da.*

*b.*  
*dirulaguntza arautzen duen arauak edo, hala badagokio, deialdian ezarritako irizpide, forma eta balioespen-lehentasunen arabera egindako eskabide edo eskaerak balioestea. Dirulaguntza arautzen duen arauak alde aurretiko fase bat ezartzeko aukera kontuan hartu ahal izango du, non egiaztatuko baita dirulaguntzaren onuradun izaera eskuratzeko ezarritako baldintzak betetzen diren.*

*4. Eskabideak balioetsi eta gero, Lege honen 22. artikulua 1. atalak aipatzen duen kide anitzeko organoak txosten bat aurkeztu beharko du, non zehaztuko baita egindako balioespenaren emaitza.*

*Organo izapidegileak, kide anitzeko organoaren espedientea eta txostena ikusita, behin-behineko ebazpen-proposamena egingo du, behar legez arrazoitua, zeina interesatuei jakinarazi beharko baitzaie deialdian ezarrita dagoen bezala, eta alegazioak aurkezteko 10 eguneko epea emango da.*

*Entzunaldiaren izapidea albo batera utzi ahal izango da, prozeduran ez beste zenbait egitate ez beste zenbait alegazio edo froga azaltzen ez direnean eta kontuan hartzen ez direnean, interesatuek alegatutakoak baino. Kasu honetan, egindako ebazpen-proposamenak behin betiko izaera izango du.*

*Interesatuek –hala badagokio– egindako alegazioak azterturik, behin betiko ebazpen-proposamena egingo dute, zeinak adierazi beharko baitu dirulaguntza-ematea zein eskegilerentzat den edo eskegilerentzat den, baita dirulaguntzaren zenbatekoa ere, hura gauzatzeko jarraitutako balioespen-irizpideak eta balioespena zehaztuz.*

*Dirulaguntza emateko espedienteak organo izapidegilearen txostena edukiko du, non jasoko baita, ezen,*



*bere esku dagoen informaziotik ondorioztatzen denez, onuradunek dirulaguntza jasotzeko beharrezko baldintza guztiak betetzen dituztela.*

*5. Behin betiko ebazpen-proposamena, arautze-oinarrien arabera hala dagokionean, izapidetze-fasean onuradun gisa proposatu diren interesatuei jakinaraziko zaie, aipatutako araudian aurreikusitako epean euren onarpena jakinaraz dezaten.*

*6. Behin-behineko eta behin betiko ebazpen-proposamenek ez dute proposatutako onuradunaren aldeko eskubiderik edo mesederik sortarazten, Administrazioaren aurrean, harik eta dirulaguntza-ematearen berri jakinarazten ez zaion arte.*

Beraz, prozeduraren fase honetan bidezkoa da organo izapidegilea modu orekatuan gizon-emakumez osatuta egotea, areago dirulaguntzaren edukiak edo helburuak genero-ikuspegia zuzenki eta zeharka erantsita daukanean. Gaian gehiago sakontzea ez da beharrezkoa, eta horrenbestez honakoa proposa daiteke:

#### **ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:**

Balioespen-Batzordea osatzeko orduan lehentasuna emango zaio ondo trebatutako, gaitutako eta prestatutako gizon eta emakumeen presentzia orekatua bermatzeari. Ondorio horretarako, aipatutako batzordea gizonez eta emakumez osatuta egon dadin ahalik eta gehien egingo da; eta kasu batean zein bestean proportzioa %60tik-%40tik gorakoa edo beheitikoa ez denean, legearen araberako oreka gorde egiten dela ulertuko da.



## 2. ESLEIPEN-FASEA

Prozeduraren fase honetan, erakunde esleitzailleak lehendik ezarrita zegoen organo izapidegilearen bitartez, aurkeztu diren proposamenak alderatu eta balioetsi behar ditu, zeinak entitate onuradunak erabakiko baititu; hargatik, gizon-emakumeen arteko berdintasuna dirulaguntza-ematea erabakitzeko irizpide objektiboen parte izatea proposa daiteke.

Ohartarazi beharra dago, ezen, kontratu publikoen kasuan halako legezko zurruntasun bat badago ere, dirulaguntza publikoen kasuan tarte handiagoa daukagula; esate baterako, lehendabiziko kasuan ezin izango genuke genero-politikei buruzko esperientzia espezializatua balioetsi (kaudimen teknikoaren atalean baino ezin izango litzateke aintzat hartu), baina dirulaguntzen kasuan, bai, posible da.

Araudirik nabarmenena aitatuko dugu:

- Azaroaren 17ko Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra:

*17. artikulua. Dirulaguntza-ematea arautzen duten oinarriak.*

*3. Dirulaguntzak emateko oinarriak arautzen dituen arauak, gutxienez, ondoko alderdiak zehaztuko ditu: e) Dirulaguntza emateko irizpide objektiboak eta, hala badagokio, berauen ponderazioa.*

- Gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa:

*35. artikulua. Dirulaguntza publikoak.*

*Herri-administrazioek, euren eskumenak egikaritz hartuko dituzten dirulaguntza-plan estrategikoetan, gizon-emakumeen arteko desberdintasun-egoera bat egoteagatik, dagozkion dirulaguntzen arautze-oinarriek entitate eskegileen aldetik berdintasunaren erdiespen eraginkorrari buruzko jarduketan balioespena barne sartu ahal izan dituzten esparruak ebatsiko dituzte.*

*Ondorio hauetarako balioetsi ahal izango dira, besteak beste, enpresak lan arloko eta familiako bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzeko enpresak hartutako neurriak, gizarte-erantzukizunaren arloan hartutakoak, edo honako Lege honetako IV. Tituluaren IV. Kapituluan araututako berdintasun arloko enpresa-ezaugarria edukitzea.*

- Gizon-Emakumeen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea.

*20. artikulua.- Desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak.*

*2.- Egokitzat jo daitezkeen beste neurri batzuen kalterako izan gabe, euskal herri-administrazioek, dirulaguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuen legeriak zilegitzen dituen balizko kasuetan, esleipen-irizpideen artean genero-ikuspegiaren integrazioa aurkeztu den eskaintzan eta diruz lagundutako proiektuan edo jardueran baloratuko duen baten bat barne hartuko dute. Balizko kasu berberetan, hautagaien edo lizitatzaileen gaitasun teknikoa balioesteko irizpideen artean eta, hala badagokio, dirulaguntzen onuradunek bete beharko dituzten baldintzen artean, gizon-emakumeen arteko berdintasunera bideratutako politikak edo jarduketak garatzeko berauen ibilbidea zein izan den balioetsiko dute.*



*24. artikulua.- Elkarateak eta erakundeak.*

*1.- Elkarate eta erakunde profesioaletan, enpresa-elkarateetan, sindikatuetan, gizarte-ekonomiako erakundeetan, politika- eta kultura-elkarateetan edota beste mota bateko erakundeetan gizon-emakumeen arteko presentzia orekatua izatea lortu behar dute euskal administrazio publikoek. Horretarako, beste hainbat jardueraren artean, emakumeak azpiordezkaturik dauden zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia handiagotzea ahalbidetuko duten neurriak hartzearen arabera egokitu ahal izango dituzte dagozkien dirulaguntzak.*

- Hain zuzen, 4/2005 Legearen Azken Xedapenetatik Seigarrenak azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuaren lehen puntuko c) idatz-zatiari bigarren paragrafo bat eranstean dio, zeinaren bidez onartzen baita Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Testu Bat-egina, ondoan azaltzen den bezala geratuz:

*50. artikulua.- Laguntza-ematea arautzen duten arauak, eskumena eta prozedura.*

*1. Laguntzak edo dirulaguntzak ematea arautzen duten arauak gutxienez ondoko alderdiak jasoko dituzte:*  
*c). Laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboak eta, hala badagokio, beraien ponderazioa. Laguntzaren edo dirulaguntzaren xedearen izaeratik hizkuntzaren erabilerrari buruzko faktorea garrantzirik gabea ez denean, eta nolana ere, Euskararen erabilera arautzeko azaroaren 24ko oinarritzko 10/1982 Legearen 25, 26 eta 27. artikuluetan jasotako jarduketarako haietan, aipatutako faktorea esleipena egiteko irizpide objektiboen artean dagoela hartu behar da kontuan.*

*Orobat, eta legez ezarritako prozeduraren arabera haren egokitasuna egiaztatu eta gero, laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboen barruan genero-ikuspegia proiektuan integratzea eta pertsona edo entitate eskegileak gizon-emakumeen arteko berdintasunera bideratutako politiken eta jarduketan garapenean egina daukan ibilbidea sartu egingo dira.*

Beraz, arautze-oinarrietan edo arauetan, laguntzak edo dirulaguntzak esleitu edo emateko irizpide objektiboen artean gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko bidezko aipamenak ezartzea beharrezkoa izango da; horretarako, honakoa azaltzen da:

**ADOSTASUN-PROPOSAMENA:**

Proposamenak balioetsiko dituzten eta dirulaguntza publikoak ematen direnez baldintzatuko duten helburu objektiboen barruan nahitaez sartu behar da aurkeztutako proiektu edo jardueran genero-ikuspegia integratzea, alderdi honek baremo osoaren gainean izango duen gutxienezko balorazioa %15ekoa izango da eta arautzeko oinarrien barruan ondoko irizpideren bat edo batzuk sartu ahal izango dira, baita antzeko izaera duten beste zenbaitzuk ere:

- Dirulaguntzaren emakume onuradunen kopuru eta ehuneko aurreikusiak.
- Pertsona edo entitate onuradunak lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- Pertsona edo entitate onuradunak erantzukizuneko postuetan lanerako enplegatuko dituen emakumeen kopurua eta ehunekoa.



- Entitate onuradunaren zuzendaritza-postuetan emakumeen kopurua eta ehunekoak.
- Pertsona edo entitate eskabidegileak gizon-emakumeen arteko berdintasuna xede duten politika edo jarduketetan daukan esperientzia, esate baterako:
  - Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko gaien erakundeak eta giza taldeak berariaz bildutako esperientzia, azken hiru urteetan egindako jarduketarik eta lanik azpimarragarrienak adieraziz, eta genero-alorrean langileriaren titulazio, prestakuntza eta berariazko esperientzia ere aditzera emanez.
  - Berdintasun-alorreko egiaztagiriren edo bereizgarriren bat izatea edota gizon-emakumeen arteko Aukera Berdintasunean erakunde laguntzaile gisa azaltzea, edota izaera ofizialeko antzeko beste zerbait edukitzea.
  - Gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatu izana, edota lan-arloko eta familiako bizimodua eta norberaren bizimodua elkarri egokitzeko neurriak aplikatu izana.
- Dirulaguntzaren pertsona onuradun edo erabiltzaileei buruzko adierazle eta datuekin sexuaren arabera banakatutako genero-inpaktuari buruzko txosten bat aurkezteko konpromisoa, baita berau betearaziko duen langile-taldeari buruzkoa ere, aplikatutako berdintasun-neurrien edukia zehaztuz.
- Dirulaguntzaren exekuzio edo betearazpenean gizon-emakumeen arteko berdintasunarekin lotura duten berariazko ekintzak aplikatzeko konpromisoa pertsona edo entitate lizitatzailaren aldetik (prestakuntza, hautaketa, arreta, sustapena, kontziliazioa, ordezkapena, emakumeei euren buruaren jabe izaten laguntzea, emakumeen berezitasun sozial, psikologiko eta fisiologikoei kontu egitea, e.a.).
- Dirulaguntza betearaztearen esparruan, gizon-emakumeen arteko berdintasunerako Plan bat diseinatu eta aplikatzeko konpromisoa; plan honek bere berdintasun-politikak zehaztuko ditu, besteak beste, enplegu-sarbidea, sailkapen profesionala, lan-egonkortasuna eta kalitatea, lan-jardunaldiaren iraupena eta antolaketa, eta abar.
- Berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko eskubideei buruzko sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak egitea dirulaguntzaren pertsona onuradunekin.
- Dirulaguntza betearaztearen esparruan, entitate onuradunak emakume-txirotasunaren aurka borrokatzeko hartzea hitz ematen dituen berariazko ekintzak.





### 3. BETEARAZPEN-FASEA: ENTITATE ONURADUNAREN BETEBEHARRAK

Dirulaguntza publikoen atalari azkena emateko, deialdian parte hartuko duten entitateak nahitaez lotetsiko dituzten berdintasunarekin lotura duten betebeharrak ezartzeko aukera jorratuko dugu. Kasu honetan, arautze-oinarrietan gauzatuko den edozein baldintza (entitateentzat) edo betebeharra (diruz lagundutako jarduerak eskaintzeko momentuan), entitate edo pertsona onuradunek nahitaez bete beharrekoa izango da.

Dirulaguntza publikoei buruzko araudiak ondokoa dio:

- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra, azaroaren 17koa:

*17. artikulua. Dirulaguntza-ematea arautzen duten oinarriak*

*3. Dirulaguntza emateko oinarriak arautuko dituen arauak, gutxienez, ondoko alderdiak zehaztuko ditu:*

*a) Dirulaguntzaren xedea zehaztea.*

*Onuradunek eta, hala badagokio, Lege honen 3. artikulua 3. paragrafoko 2. idatz-zatian jasotako entitateko kideek bete beharko dituzten baldintzak, eta eskabideak aurkezteko modua eta epea.*

*14. artikulua. Onuradunen betebeharrak.*

*1. Onuradunaren betebeharrak dira:*

*a) Helburua bete, proiektua gauzatu, jarduera egin edota dirulaguntza-ematea funtsatzen duen jarrera hartzea.*

*b) Organo esleitzzailearen edo, hala badagokio, entitate laguntzailearen aurrean arrazoitzea, ezen, betekizunak eta baldintzak bete direla, eta dirulaguntza-ematea edo gozamina ebatsiko dituen jarduera egin dela eta helburua bete dela ere bai.*

*c) Organo esleitzzaileak edo, hala badagokio, entitate laguntzaileak egin beharreko egiaztatze-probei, bai eta kontrol organo eskudunek –bai naziokoek bai Erkidegokoek– egin ditzaketen beste edozein egiaztapen eta finantza-kontrolari ere, men egitea, aurreko ekintzak egikaritzuz eskatutako adina informazio aurkezturik.*

*16. artikulua. Lankidetzaren hitzarmena.*

*3. Lankidetzaren hitzarmenak, gutxienez, ondoko alderdiak jaso beharko ditu:*

*a) Lankidetzaren xedea eta entitate laguntzailea zehaztea.*

*d) Administrazio-organo esleitzzailearen alde eratu beharreko berme-neurriak, eratze-baliabideak eta deuseztatze-prozedura.*

*e) Dirulaguntzak kudeatzeko prozeduraren bestelako faseetan entitate laguntzaileak bete eta betearazi behar dituen baldintzak.*

*l) Lege honen 15. artikulua 1. atalaren d) idatz-zatian aurreikusitako egiaztatze- eta kontrol-jarduketari men egiteko betebeharra entitate laguntzailearen aldetik.*

*32. artikulua. Dirulaguntzak egiaztatzea.*

*1. Organo esleitzzaileak dirulaguntza egoki arrazoituta dagoen egiaztatuko du, bai eta egiaztatu ere dirulaguntza-ematea edo gozamina ebatsiko dituen jarduera gauzatu den eta helburua bete den.*

*2. Entitate laguntzaileak, hala badagokio, organo esleitzzailearen izenean eta kontura, Lege honen 15. artikulua 1. atalaren b) idatz-zatian aurreikusitako egiaztapenak egingo ditu.<sup>1</sup>*

*37. artikulua. Dirua itzultzeko arrazoiak.*

<sup>1</sup> “Berau emateko baldintzak edo betekizun erabakigarriak bete diren eta eraginkorrak diren egiaztatzea, hala badagokio, bai eta egiaztatu ere dirulaguntza-ematea edo gozamina ebatsiko dituen jarduera gauzatu den eta helburua bete den”.



1. *Jasotako diru-zenbatekoak eta dagozkion berandutza korrituak (dirulaguntza ordaindu zenetik itzulketaren egokitasuna erabakitzen den arte) ere itzuli beharko dira, ondoko kasuetan:*

a) *Dirulaguntza jasotzea horretarako eskatzen ziren baldintzak faltsutuz edo laguntza-ematea eragotziko luketen beste baldintza haiek ezkutatu.*

b) *Helburua, jarduera, proiektua erabat edo zatika ez betetzea edo dirulaguntza-ematea funtsatzen duen jarreraren arabera ez jokatzea.*

e) *Lege honen 14 eta 15. artikuluetan aurreikusitako egiaztapen-jarduketak eta finantza-kontrolak errefusatu, desenkusatu, trabatu edota ukatzea, bai eta kontularitza-, erregistro- edo dokumentu-gordailatze betebeharrak ez betetzea, baldin eta hortik ondorioztatzen bada jasotako diru-funtsak, helburuaren betetze-maila, diruz lagundutako jardueren errealitate eta erregularitasuna, e.a. egiaztatu ezin izatea.*

f) *Dirulaguntza-ematearen ondorioz, Administrazioak entitate laguntzaileei eta onuradunei ezarritako betebeharrak, hala nola hauek eurenganaturako konpromisoak ez betetzea, baldin eta eragiten badiete edo baldin eta badagokie helburuak lortzeko moduari, proiektuaren exekuzioari edo dirulaguntza-ematea funtsatzen duen jarreraren arabera ez jokatzeari.*

56. artikulua. *Arau-hauste arinak.*

*Lege honetan eta dirulaguntzak arautzen dituzten oinarrietan jasotako betebeharrak ez betetzea arau-haustetzat joko da arau-hauste larriak edo oso larriak ez direnean eta zehapena graduatzeko elementu gisa aritzen ez direnean. Bereziki, ondoko jokabideak hartuko dira arau-hauste arintzat:*

c) *Artikulu honen gainerako paragrafoetan espresuki aurreikusita egon gabe, dirulaguntza-ematearen ondorioz bereganatuak diren betebeharrak ez betetzea, araudi bidez ezarritako baldintzetan.*

57. artikulua. *Arau-hauste larriak.*

*Arau-hauste larritzat joko dira ondoko jokabideak:*

b) *Dirulaguntza-ematearen helburuak funtsezko era batez aldaraziz ezarritako baldintzak ez betetzea.*

Errepikakorrak ez gertatzeko xedez, Euskadiko Ogasun Orokorraren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bat-egina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuak oso antzeko artikulua dituela esan behar da. Hargatik, honakoa ondorioztatu behar da:

1. *Arautze-oinarriek dirulaguntzaren xedea eta edukia zehaztu behar dituzte, gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko aipamen egokiak eginez eta entitate onuradunentzat alde horretatik ezarrita dauden betebeharrak eta betekizunak modu berean adieraziz.*
2. *Aipatu betebeharrak, dagozkion lankidetzak-hitzarmenetan deialdia konponduta utzi eta gero gauzatuko dira.*
3. *Entitate onuradunak nahitaez behartuta daude diruz lagundutako jarduera ezarrita dauden betebeharren arabera betearazi edo garatzera, gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzkoak barne, noski.*
4. *Gainera, entitate onuradunak aipatu betearazpena arrazoitzera eta organo esleitzaitzailearen (zeinak aipatu prerrogatiba edo eskumena baitauzka) ikuskapen- edo egiaztapen-lana erraztera behartuta daude.*
5. *Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko betebeharrak entitate onuradunaren aldetik ez betetzeak, zehapenak ezarri eta jasotako diru-zenbatekoak itzultzeari bide emango lioke.*

Esandakoan oinarrituta, ondokoa planteatzen da:



#### ADOSTUTAKO PROPOSAMENA:

Entitate onuradunentzako betebeharren artean, dirulaguntza publikoak arautzeko oinarrietan nahitaezkoztat joko dira gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko honako gai hauek:

- Dirulaguntzaren prestaziorako beharrezko diren dokumentazio eta material guztietan hizkeraren erabilera ez-sexista egingo da, emakumeentzat baztergarri diren irudi oro ekidingo dira eta berdintasun-, askotarikotasun-, rol-aniztasun- eta erantzunkidetasun-balioak jasotzen dituen irudia sustatuko da.
- Diruz lagundutako jardueraren pertsona onuradunen osieran, emakumeak gutxienez % 40 izatea bermatuko da.
- 250 pertsonatik gorako langile-plantilla izateagatik hartara behartuta dauden enpresek, Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean aurreikusitako gizon-emakumeen arteko Berdintasunerako Planaren diseinua eta aplikazio eraginkorra egiaztatu beharko dituzte.
- Enpresa esleipendunak gizon-emakumeen arteko berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegu-sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, egonaldian, prestakuntzan, iraungipenean, lansarrietan, lan-kalitatean eta egonkortasunean, lan-jardunaldiaren iraupenean eta antolaketan.
- Lantokian sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena aurreikusteko neurriak hartuko direla bermatuko da.
- Emakumeak azpiordezkatuta dauden jarduera-sektore haietan, dirulaguntzaren prestaziorako kontratatutako lan-plantillaren ehunekoa Estatistikako Nazio Erakundearen Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestak jarduera-sektore jakin baterako azken hiruhilekoan adierazitako bost puntutik gorakoa –gutxienez– izatea galdatuko da.



## 4. ADIBIDEAK ETA JARDUNBIDE ONAK

### 1. ERREFERENTZIAK AUTONOMIA ERKIDEGOETAN

Hamazazpi Autonomia Erkidegoetako Berdintasun Legeetan eta Planetan jasotako berdintasunerako politikak –genero-ikuspegia dirulaguntza publikoetan gehitzeari dagokionez– aztertu eta gero, honakoa da emaitzaren laburpena:

- Gizon-emakumeen arteko Aukera-Berdintasunari buruzko 4. Plana. Gaztela-Mantxako Erkidegoa 2004-2008

*Genero-irizpideak enpresa-kalitatea balioesteko prozesuen barruan sartzea, adierazle zehatzak barne, enpresa-kalitateari buruzko egiaztapen ofizialak –dirulaguntzak lortzeko dagoeneko ia nahitaezkoak– lortzeko ezarrita dauden berdintasun-ratioak erdiestea ezinbestekotzat jotz.*

*“Jabekuntza” irizpidea ezartzeak berekin dakar, esaterako, bikaintasun-baldintza gisa genero-helbururako adierazleak finkatzea, aukera-berdintasunari buruzko konpromisoak aintzat harturik eta diru publikoarekin bestelako izaerako ekimenak diruz lagundu edo finantzatzeko prozesu guztietan berau ezarriz. Printzipio orokor batetik: “diru publikoak berdinzalea izan behar du”.*

*Edozein esparrutako dirulaguntzak, laguntzak eta hitzarmen publikoak emateko baldintza gisa, entitate eskegileen baitan berdintasun-irizpideak betearaztea jartzea.*

- Emakumeen aldeko politikei buruzko V. garapen eta jarduera plana (2005-2007) Katalunian:

*Neurria: 1.3.10. Bi sexuen arteko zenbakizko orekari eustera bideratutako irizpideak dirulaguntza, laguntza, beka eta abarretako deialdien barruan sartzea.*

*Neurria: 2.3.5. Kataluniako herri-administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko antolatuko diren epaimahai guztietan emakumeen parte-hartzea bultzatzea, baita antzeko organoetan ere, kultur eta arte-funtsak eskuratzeko antolatutakoetan.*

*Neurria: 2.10.7. Generalitat-eko dirulaguntza-lerroen barruan irabazteko asmorik gabeko entitateak sartzea, emakumeentzako proiektuei berariaz zuzendutako lankidetzajarduerak lehenesteko asmoz.*

- Galiziako Emakumeen Aukera Berdintasunari buruzko IV. Plana 2002-2005

*1.7.5. Mota guztietako elkarteetan emakumeak ordezkatuta egoten saiatzea, zuzendaritza-organoetan gizon-emakumeen arteko ordezkapen zuzena daukatenei dirulaguntzak lehenetsiz.*

*6.1.6. Arte-, literatura-sariak eta antzekoak emateko osatzen diren epaimahai guztietan, Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutakoetan, gizon-emakumeen parte-hartze parekidea sustatzea.*

*6.3.9. Emakume-taldeak eta kirol jarduerak sortu eta sustatzean emakume-gizonen arteko parte-hartze orekatua lehentasun-irizpide gisa ezartzea dirulaguntzen esleipenean.*

- Gizon-emakumeen arteko berdintasunari buruzko 7/2004 Legea, uztailaren 16koa (Galizia).

*3. Soldata-bereizkeria, jazarpen moral edo sexu-arrazoiak direla-eta lan-harremanen barruan beste*



*edozein tratu-desberdintasunagatik administrazio-ebazpen irmoz edo epai irmoz zehatuak edo zigortuak izan diren enpresa haiei dirulaguntzak eman, haiek saritu edota edozein motatako dirulaguntza publikoa emateari utziko dio Galiziako Xuntak. Administrazio-ebazpena edo epaia irmoak ez diren bitartean, laguntza badaezpada etetea erabakiko da, horren itzulketa nahiko bermatuta utzi ezik.*

- Aragoiko Emakumeentzako Ekintza Positiboari buruzko III. Plana 2001-2004

*Hitzarmenetan, dirulaguntza-deialdietan, laguntzetan, beketan, kontratazio-espeditteetan eta beste batzuetan gizon-emakumeen arteko berdintasuna kontuan izango duten balioespen-irizpide objektiboak ezartzea.*

- Emakumearentzako 12/2006 Legea, irailaren 20koa (Balearrak)

*Halaber, lankidetzeta-hitzarmenak edo kontratuak izenpetzen dituzten edo botere publikoek ematen dituzten laguntzen edo dirulaguntzen onuradun diren entitate pribatuei, eta oro har, lege honetan ezarritako baldintzetan pertsona fisiko zein juridiko pribatuek sustatutako edo gauzatutako jarduera guztiei aplikatzekoak zaizkie lege honen printzipio orokorrak.*

*27. artikulua. Dirulaguntzak. Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta beronen menpe dauden erakunde eta entitateen dirulaguntzaren, dirusarien edota beste edozein laguntza publikoren onuradun ezin dira izan soldata-bereizkeria, jazarpen moral edo sexu-arrazoiak direla-eta lan-harremanen barruan beste edozein tratu-desberdintasunagatik administrazio-ebazpen irmoz edo epai irmoz zehatuak edo zigortuak izan diren pertsona fisiko zein juridikoak, 5 urteko epe batez. Administrazio-ebazpena edo epaia irmoak ez diren bitartean, laguntza badaezpada etetea erabakiko da, horren itzulketa nahiko bermatuta utzi ezik.*

- Gizon-Emakumeen arteko Aukera-Berdintasunari buruzko III. Plana (2003-2006)

*5.3.3.- Kantabriako Gobernuak laguntza eta dirulaguntzetarako egingo dituen deialdietan, gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna errazten duten baremazio-irizpideen aldeko jarrerak bultzatzea.*

- Gaztela eta Leongo Gizon-Emakumeen arteko Aukera-Berdintasunari buruzko IV. Plana (2007-2011)

*5. Tradizionalki gizonenak izan diren jarduera-sektoreetan emakumeen presentzia, beraien lanpostuen egonkortasuna eta beraien kontratazio-baldintzen hobekuntza orokorra positiboki balioestea inbertsioetarako laguntzak lortzeko baremoetan.*

- Extremadurako emakumeen aukera-berdintasunari buruzko III. Plana. Berdintasunaren alde lanean.

*1.6 Dirulaguntzak, sariak eta laguntza autonomikoak emateko irizpideetan genero-ikuspegia aplikatzea.*

- Asturiasko Printzerriko Emakumeentzako Ekintza Positiboari buruzko IV. Plana (2001-2005)

*2.3.2. Autoenplegurako eta gizarte-ekonomiaren sustapenerako laguntzetan genero-dimentsioa gehitzea*

*- "Enplegu autonomoa sortzera zuzendutako laguntzak handiagotzea, emakumeek sustatuta egonez gero"*

*3.7.2. Kultur jardueren programazioan eta garapenean emakumeen parte-hartzearen alde egitea.*



- "Kultura- eta arte-sormena sustatzera zuzendutako dirulaguntza-deialdietan elementu, esapide edo irudi sexisten erabilpena ekiditera bideratutako irizpideak sartzea"

3.8.3. Kirol jardueretan eta norgehiagoka kirolean emakumeen parte hartzea babestea.

- "Kirol Federazioei zuzendutako dirulaguntzen barruan genero-irizpideak sartzea, beraien diruzenbatekoak handia gortuz aipatutako Federazioek emakumeak kirol jardueraren barruan sartzera zuzendutako ekimenak jorratzen dituztenean, izaera mistoa dutenean, emakume-taldeak dituztenean edo horrelako taldeak sustatzen dituztenean."

4.3.2. Garapenerako lankidetzeta-programetan genero-ikuspegia garatzea.

- "Garapenerako lankidetzeta-programetarako dirulaguntza-emateetan genero-ikuspegiak erabiltzea."

- Valentziako Erkidegoko Gizon-Emakumeen arteko Aukera Berdintasunari buruzko Plana 2006-2009

1.3.1 Generalitat-eko dirulaguntza-deialdiei buruzko aginduetan genero-ikuspegia sartzea positiboki balioestea.

4.8.4 Kirol jarduera ez-sexista eta parte-hartzaileak sustatzeko politikak dauzkaten elkarte, federazio eta klubei balia bideak eta dirulaguntzak erraztea.

- Valentziako Generalitateko Gizon-Emakumeen arteko Aukera-Berdintasunari buruzko 9/2003 Legea, apirilaren 2koa.

40. artikulua. Emakumearen irudia eta rol-askotarikotasuna. Titulartasun publikoko komunikabideek, eta Valentziako herri-administrazioen partaidetza duten edo diruz laguntzen dituzten haiek, emakumeek gizartean betetzen dituzten zereginekin eta rol-askotarikotasunarekin bat datozen emakume-irudiak emango dituzte euren saioetan.

## 2. KATALUNIako EREDUA

Kataluniako Gobernuak bere konpromisoa garatzeko, genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna sartu du bere gobernu-ekintzen, bere araudi eta planen barruan. Zeharkakotasun hau Katalunya-ko emakume-politikak garatzeko Ekintza Planean (2005-2007) sortua da, zeinak helburutzat baitauka emakume-politikak zeharkako ardatz gisa ezartzea Gobernuko ekintzan, Generalitat erakunde eredu garri bilakaraziz.

Zeharkakotasun-irizpideak zera dakar berekin, alde batetik, genero-ikuspegia Gobernuko politika eta ekimen guztietan sartzea, eta beste alde batetik, emakumei zuzendutako berariazko neurriak Generalitat-eko arlo guztietatik hartzea. Gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna egia bilakatzearen beharrezko aldaketa estrukturalak lortzea uzten duen irtenbidea da hau.

Genero-ikuspegia Gobernuko ekintzan erabiltzeko aplikazio praktikoa Gobernuak onartzen dituen xedapenetan islatzen da, eta hainbat eta hainbat arlotan sartu da, besteak beste, lankidetzan, gazterian, berrikuntzan, mugikortasunean, etxebizitzan, enpleguan, hezkuntzan, immigrazioan eta hirigintzan, eta horrek berekin ekarri du emakumeen berariazko premiak esparru hauetako bakoitzean kontuan hartu izatea, eta haien aldeko ekintza positibo asko gehitu dira.

Aplikazioaren ikuspuntutik, horrek dakar aholku-kontseiluetan eta batzordeetan izendapen parekideak



egotea; datuak esparru guztietan sexuen arabera (estatistikak, inkestak, zundaketak, iritzi-azterketak, eta beste batzuk) banakatzea, emakumeak ikusezin gera ez daitezen; xedapenak eta legeak prestatzeko orduan emakumeen premiak kontuan hartzea; eta Generalitat-eko aurrekontuak prestatzeko esleipen-irizpideetako bat genero-ikuspegia izatea.

Gobernuko sailletako laguntzek eta dirulaguntzek ere genero-ikuspegia barne sartzen dute: emakumezkoen kirola sustatu, osasunaren alorrean emakumeen desberdintasunak kontuan izan, kultur ekoizpen mota guztietan hizketa ez-sexistaren erabilera bermatu, emakume nekazariei babesa eman, emakumeak laneratzen erraztu edota emakumeek zuzendutako lan-proiektuak lehenestea egoera aldatzen ari diren eta Gobernu honek genero-ikuspegiaren aplikazioari dagokionez hartuta dauzkan konpromisoak betetzen laguntzen ari diren neurriak dira, aipatutako adibideekin batera.

Ondoan, genero-ikuspegia barne hartzen duten dirulaguntzei buruzko arautze-oinarrien laburpen txiki bat daukazue:

*IRP/401/2007 AGINDUA, azaroaren 5ekoa, 2008. urterako eta 2008-2009 biurterako, giza eskubideak defendatu eta sustatzeko jarduerentzako dirulaguntzak arautzen dituzten oinarriak onesten dituena:*

*16. Deialdi hauen xede izan daitezkeen giza eskubideen deskribatzaileak: generoa eta giza eskubideak: emakumeen eta sexu-identitatearen eskubideak.*

*18. Dirulaguntza emateko irizpideak: genero-ikuspegia proiektuaren prestaketa eta betearazpenaren barruan berariaz sartzea (7 puntu).*

*IUE/3212/2007 EBAZPENA, irailaren 27koa, 2007-2008 epealdian Kataluniako ekonomiarako estrategikotzat jotako enpresa-inbertsio proiektuetarako –aktibo finkoetan– pizgarriak arautzen dituzten oinarriak onesten dituena. Berrikuntza eta Enpresa Garapeneko Gunea (Berrikuntza, Unibertsitate eta Enpresa Sailekoa).*

*10.4 Aurreko atalaren barne sartutako aurreikuspenak behin aplikatutakoan, guztizko puntuazio berbera lortzen duten proiektuen artean, berauek zuzentzeko ardura emakumeen esku daudenak lehenetsiko dira.*

*TRE/3000/2007 EBAZPENA, urriaren 11koa, okupazio arloko programa esperimentalei buruzko ekimenak egiteko dirulaguntza publikoak emateko 2007. urterako dagokion deialdia zabaltzen duena.*

*2. artikulua. Jarduera-ildo nagusiak: deialdi honengatikok okupazio arloko programa esperimentalek ondoko lehenetsuneko jarduera-ildoak izan beharko dituzte kontuan:*

*b) Gizon-emakumeen arteko lan-jardunean aukera-berdintasuna sustatzea.*

*c) Lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten giza taldeak gizarteratu eta laneratzea, esaterako, prestakuntza txikiko gazteak, ahalmen urritasunak dituzten pertsonak, genero-indarkeria jasan duten emakumeak eta lan-merkatutik kanpo gelditzeko arriskuan dauden beste giza talde batzuk.*

*8. artikulua. Dirulaguntza emateko irizpide objektiboak eta beraien ponderazioa: Gizon-emakumeen arteko lan-jardunean aukera-berdintasunari buruzko zeharkako tratamendua, lan-arriskuak eta lan-osasuna prebenitzeko kulturaren sustapena, eta parte-hartzaileak informazioaren eta komunikazioaren teknologia berrietan sartzea erraztuko duten neurriak ere barne sartuko dituen programaren izaera berritzailea. Gehienez 25 puntura arte balioetsiko da.*

*TRE/2799/2007 EBAZPENA, irailaren 13koa, 2007-2009 urteetarako deialdirakoa, Gironès eskualdearen esparruan lantegi-eskola eta lanbide-etxeei buruzko programak garatzeko dirulaguntzak emateari buruzkoa.*

*Lantokian aukera-berdintasunaren printzipioa eraginkor bilakarako da jarduera okupazionalen fase guztietan, bereziki parte hartuko duten pertsonen hautaketan eta laneratze-prozesuan, azpiordezkatze-egoeretan okupatutako emakumeen kopurua handiagotzeko aukerari arreta berezia eginez.*

*IUE/2647/2007 EBAZPENA, uztailaren 30ekoa, Katalunya-ko bilaketa eta berrikuntza Planaren esparrukoa.*

*Balioespena eta hautapena: Hautapen Batzordeak genero-parekidetasunaz begiratu behar du, posible den*



guztietan.

AAR/247/2007 AGINDUA, uztailaren 4koa, nekazaritza- eta ingurumen-jardunbideen eta abeltzaintza ekologikoaren sustapenaren laguntzak arautzen dituzten oinarriak onesten dituena.

14. 4. Laguntzaren berariazko baldintzak. b) Lehenespen- eta atribuzio-irizpideak: aurrekontuko baliabideak eskabide guztiei erantzuteko nahikoak ez badira, lehenespen-irizpideak aplikatuko dira jarraian zehazten den ordenaren arabera: 4. nekazaritza-ustiatzearen emakume titularrak

VCP/2038/2007 EBAZPENA, ekainaren 28koa, Garapenerako Hezkuntzaren esparruan baliabide pedagogikoak prestatu, berrikusi eta hobetzeko proiektuak babestera bideratutako dirulaguntza-emateak arautzen dituzten oinarriak argitaratzeari buruzkoa.

4. Lehenetasun sektorialak. Baliabide pedagogikoen gai-ardatzak dira: j) gizon-emakumeen arteko zuzentasuna. 10. Balioespen-irizpideak: y) entitate eskegileen aldetik gizon-emakumeen arteko berdintasunaren erdiespen eraginkorren aldeko jarduketak egitea, bereziki erabaki-hartzeari, tratu pertsonalari, lanen balioari, lan-kontziliazioari eta erakundeko emakumeen posizioari dagokien alorrean.

ASC/163/2007 AGINDUA, maiatzaren 23koa, ahalmen-urritasuna duten lantoki berezietako egokitze-zerbitzu pertsonal eta sozialen esparruan, jarduera profesionala babesteko atalei buruzko ekintzak gauzatzeko dirulaguntza publikoak arautzen dituzten oinarriak ezartzen dituena, eta 2007. urterako deialdia jendaurrean ezagutzera ematen duena.

Jarduera profesionalako babes-ataletan diharduten langileak ondoko zereginak garatu behar ditu:

y) Ahalmen urritasuna duten emakumeenganako gaitasun, orientazio eta prestakuntzari buruzko ibilbide pertsonalizatuak eta laguntza sozialerako irtenbideak ezartzea, haien lan-baldintzak eta gaitasunak hobetzearen.

8. Balioespen-irizpideak: c) Langile-kopuru osoarekin alderatuta, deskribatutako ahalmen-urritasun mota eta maila duten emakumeen ehunekoa.

CMC/141/2007 AGINDUA, maiatzaren 2koa, katalanezko edo aranerazko irrati-telebistei eta prentsa digitaleko kazetaritza-enpresa argitaratzaileei, kudeaketa pribatua dutenei dirulaguntzak ematea arautzen duten oinarriak onesten dituena.

3.8 Programazio desagokia. Pornografia ere programazio desagokizat jotzen da, emisioaren barruan ematen dena alegia. Sexuaren arabera eta sexu-objektu huts gisa giza duintasunean gorago edo beherago baleuden bezala pertsonak erakusten dituzten komunikazio-jardunbideak ere programazio desagokizat jotzen dira; emakumeen aurkako indarkeriak zuri, hutsalduek edo akuitlatzen dituzten elementuen bidez indarkeriari buruzko informazioa azaltzen duten edukiak; ustez sustatu nahi den produktuarekiko loturarekin hautsi eta emakumeen gorputza edo gorputzaren zenbait parte, zuzenki eta partikularki, objektu huts gisa erabiltzen dituen tratamendu laidoztagarri eta objektuala; sexu-arrazoiengatik gutxiagotasun- edo gehiagotasun-ideia batean oinarritutako gizarte- eta kultur patroiak eta ohiturazko praktikak agertzen dituzten jokabide estereotipatuak lotetsitako irudiak erabiltzea eta gizartearen eta ekonomiaren hazkundera eta mantenimenduan emakumeen aukera, gaitasun eta ekarpenei buruzko irudi askotarikotua eta errealista sustatzea eragozten dutenak.

TRE/119/2007 AGINDUA, apirilaren 11koa, 2007. urtean Enpresak Sortzeko Zerbitzuaren aholkularitzaz sortutako enpresen jarraipenari buruzko ekintzak arautzen dituzten oinarriak onesten dituena.

Balioespen-irizpideak. Dirulaguntzak emateko, ondoko irizpideak hartuko dira kontuan: d) emakume ekintzaileek sortutako enpresei bereziki zuzendutako ekintzak. Irizpide honek %10 puntuatuko du.

ASC/1017/2007 EBAZPENA, apirilaren 4koa, pertsona gazteei zuzenduak dauden eta gazte-taldeek –zeinek, talde gisa, nortasun juridikorik ez daukaten– eginak diren proiektuak exekutatzeko bekak, 2007ko ekitaldiaren barruan, emateari buruzkoa.

Pertsona gazte ez antolatutako edota emakume gazteek osatutako giza taldeak hartzen dituzten edota horrelakoei zuzenduta dauden proiektuen exekuzioa, azken kasu honetan genero-arrazoiengatik desabantaila





*konparatiboak konpentsatzeko. %10eko balioa izango du.*

*VCP/993/2007 EBAZPENA, martxoaren 30ekoa, giza ekintzak antolatzeko dirulaguntzak ematea arautzen duten oinarriak argitaratzeari buruzkoa.*

*Proposamenen baldintzak: d) Ondoko zeharkako helburuak aintzat hartzea: genero-ikuspegia aplikatuz, gizon-emakumeen arteko zuzentasuna sustatzea.*

*6. Ondoko giza taldeak bereziki ahultzat jotzen dira: c) Emakumeak.*

*10. Eskabideak balioesteko irizpideak. Eskabideak balioesteko irizpideen artean, genero-zuzentasuna barne hartzen duten zeharkako helburuen integrazioa dago.*

*VCP/821/2007 EBAZPENA, martxoaren 19koa, kirol jarduerak antolatu eta berauetan parte hartzeko dirulaguntzak emateko lehiaketa publikorako deia egiteari buruzkoa.*

*Dirulaguntzaren xede izan daitezkeen ekimen-esparruak:*

*B.2 Emakumezkoen kirol lehiaketetan parte hartzeko babesa. Estatu-kategoria duten elkarte federatuetako emakumezkoen talde-lehiaketetan parte hartzetik eratorriak diren premiak babestea da dirulaguntza hauen xedea.*

*B.6 Genero-ekimenak eta jarduerak kirolean babestea. Deialdi honen arabera diruz lagunduak izan daitezkeen jarduerak dira: kirol jardueraren alorretan emakumeen parte-hartzearen gainean eragina duten eta zuzendaritza eta lehiaketa/tartekaritza-talde tekniko eta kontrol taldeen gainean eragina duten ekintza positiboak (esate baterako, sentsibilizazio edota ikusgarritasun jardunaldiak edo jarduerak, edo arautze-berrikuntzak) eurekin dakartzatenak.*

*GAP/33/2007 AGINDUA, otsailaren 16koa, herritar-jarduketak eta Batasuneko eta boluntarioritza-sustapeneko programetarako deialdiari buruzkoa, alor horretako erakundeei zuzenduta 2007. urterako.*

*Dirulaguntzak emateko balioespen-irizpideen artean genero-ikuspegia barne sartzeari dago, gizon-emakumeen egoera, baldintza eta premia desberdinak kontuan harturik.*



*PRE/344/2006 AGINDUA, ekainaren 28koa, Gazteria Saria arautzen duten oinarriak onesten dituena. Guztizko puntuazio bera izango duten lanen artetik, lehendabizi, gazteria-politiken jarduketengatiko gomendio nabarmenen irizpidean puntuaziorik altuena erdietsi dutenak lehenetsiko dira eta, bigarrenik, genero-harremanak jorratzen dituztenak*

*Genero-parekidetasuna lortzeko asmoz, epaimahaiak emakumeen %50eko parte-hartzea gutxienez bere egin beharko du.*

Gizon-emakumeen arteko berdintasuna zeharka aplikatzeko ekimen hau, txosten honek sustatu eta erabili nahi duena dela azpimarratu behar da:

- Diruzko laguntza jasotzeko modukoak diren mota guztietako jarduketetan genero-ikuspegia gehitzen ari da: beketan, enplegu-programetan, prestakuntzan, sariketetan, abeltzaintzarako laguntzetan, garapenerako lankidetzan, osasunean, gizarte-laguntzetan, etorkinentzako programetan, ikus-entzunezkoetan, hezkuntzan, gizarte-ekonomiaren sustapenean, pertsona ekintzaileentzako dirulaguntzetan, kirol jardueretan, eta abarretan.
- Gainera, kasu bakoitzari emandako irtenbide tekniko nabarmendu behar da, eta horrela, komenientzien arabera erabiliak dira, besteak beste, balioespen-irizpide jakinak, nahitaezko baldintzak, jarduteko gomendioak, genero-ikuspegia deialdiaren xedean edo edukian edo lehenetsunetan gehitzea; epaiak ebatsiko dituzten batzordeetan eta epaimahaietan ehuneko parekideak ere ezarriko dira, edo emakumeentzako kuotak gorde egingo dira.

### **3. ALTSASUKO UDALAREN JARRAIBIDEA**

Ziur aski, dirulaguntza publikoetan genero-irizpideak gehitzeko akordio berezi bakarra izango da; hori dela eta, badirudi hari buruzko xedapenak biltzen dituen testua aipatzea merezi duela:

#### **III. DIRULAGUNTZA PUBLIKOAK EMATEKO GENERO-IKUSPEGIA SARTZEKO NEURRI ZEHATZAK HARTZEA.**

##### **A) SARTZEKO BALDINTZA.**

*Dirulaguntza publikoen alorrean publizitate-, gardentasun-, lehia-, objektibotasun-, berdintasun-, ez-diskriminazio- eta kontrol-irizpideei jarraitzen zaie; hori dela eta, dirulaguntzei buruzko udal ordenantza eta beronen itzalpean onar litezkeen deialdiek horrelako printzipioekiko begirunetsuak izan beharko lukete. Dena den, horrek dirulaguntza bat erdiesteko genero-ikuspegia gehitzea ez luke eragotziko, baldin eta hiru baldintza betetzen badira:*

- a) Ikuspegi hau deialdiaren oinarrietan bertan funtساتzea.*
- b) Berauetan, dirulaguntza lortzeko baldintza zehatzak argi eta garbi adieraztea.*
- c) Hau guztiau ematearen helburua eta xedea dirulaguntza izatea.*

*Horrenbestez, aipatutako mugekin, gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko gaitasun frogatua daukaten pertsona edo entitate haietara murriz liteke dirulaguntza-deialdi bat, praktikan balizko zein kasutan benetan aplika litekeen irudikatzea zaila bada ere. Errazago erabil liteke kontratazio-alorrean, hemen ere berau gauzatzea konplexua izan arren.*



**B) AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOAREN BETEKIZUNAK.**

Dirulaguntzei buruzko udal ordenantzak aurreikusi egin beharko du, dirulaguntza bat eskatzen duten pertsona edo entitateek aurkeztu beharreko dokumentazioari dagokionez, ondoko betekizunak beteko dituela:

- a) Hizketa eta irudi sexistarik ez erabiltzea.
- b) Garatu beharreko ekintza balioesteko genero-adierazleak baliatzea.
- c) Sexuen arabera banandutako datuak aurkeztea.

**C) DIRULAGUNTZAK JASOTZEKO DEBEKUA.**

Elkartzeko eskubidea arautzen duen martxoaren 22ko 1/2002 Lege Organikoaren 4. artikulua eta 38/2003 Legearen 13. artikulua aplikatuz, sexu-arrazoiengatik diskriminatu egiten duten elkarteak ezin izango lirateke dirulaguntzen onuradun izan, arazoa –berriro ere– aipatu baldintza diskriminatzaileak egiaztatzea edo frogatzea izango balitz ere.

Nolanahi ere, Alsasua/Altsasuko Udaleko dirulaguntzei buruzko ordenantzaren barruan klausula orokor bat sar liteke, honakoa esango lukeena:

“Gizon-emakumeen arteko berdintasun-printzipioaren aurkako helburuak, onarpen-sistema, antolaketa, ibilbidea edo jarduketa dituzten pertsonak edo entitateek inolaz ere ezin izango lukete Altsasuko Udalaren partetik dirulaguntzarik jaso.

Soldata-bereizkeriagatik, jazarpen moralagatik edo sexu-arrazoiengatik edozein motatako tratu desberdinagatik edo gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeari buruzko azaroaren 28ko 33/2002 Foru Arauan edo gizon-emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako printzipioak eta betebeharrak urratu izanagatik administrazio-ebazpen irmoz edo epai irmoz zehatuak edo zigortuak izan direnek ere ezin izango dute dirulaguntzarik jaso”.

**D) DIRULAGUNTZAK EMATEKO IRIZPIDEAK.**

Dirulaguntzak emateko irizpideak arautze-oinarriek jaso behar duten gutxienezko edukiaren parte dira, 38/2003 Legearen 17.3.e) art.an ezarrita dagoen bezalaxe, zeinagatik genero-berdintasunarekin lotura duten irizpideak berauen barruan sartu beharko baitira, hala badagokio.

Horren kalterako izan gabe, dirulaguntzei buruzko ordenantzaren barruan irizpide orokor batzuk sartu ahal izango dira, deialdietako bakoitzean garatu eta zehaztu egin beharko direnak. Irizpide hauen artean, ondokoak lirateke aipagarri:

- 1) Emakume onuradun edo erabiltzaileen guztizkoaren gaineko kopurua eta ehunekoa.
- 2) Entitate eskegilearen zuzendaritza- edo erantzukizun-postuetan emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- 3) Entitate eskegilean kontratatutako emakumeen kopurua eta ehunekoa.
- 4) Genero-ikuspegia aurkeztutako eskabidean gehitzea.
- 5) Aurkeztutako eskabidean zerrendatzen diren gizon-emakumeen arteko aukera-berdintasunarekin lotura duten berariazko ekintzak (jarduerak, kontziliazioa, ordezkartza, e.a...)
- 6) Entitate eskegileak berdintasun-plan bat onartuta edukitzea edota aukera-berdintasunean entitate laguntzailea izatea.
- 7) Dirulaguntzaren pertsona onuradunentzat aurreikusitako kontziliazio-neurriak.

Irizpide zehatzagoen barruan, dirulaguntzaren xedearen arabera, besteak beste honakook sar litezke:

- 1) Enplegua: genero-ikuspegiaz berau sustatzea.
- 2) Kultura eta kirola: emakumeei zuzendutako ekimenak balioestea.
- 3) Garapenerako lankidetzak: emakumezkoen txirotasunaren aurkako borroka.
- 4) Elkartegintza: klub edo elkarteetako zuzendaritza-postuetan emakumezko kideak sustatzea.

Nolanahi ere, alde zuzenetik aipatutako irizpideetako zeintzuk sartu behar diren dagozkien dirulaguntza-deialdien barruan balioetsiko duena Udaleko arlo bakoitzak izan beharko du.