



2/2024 TXOSTENA, OTSAILAREN 29KOA, KONTRATAZIO PUBLIKOAREN AHOLKU BATZORDEAREN OSOKO BILKURARENA

XEDEA: ERABAKI-PROPOSAMENA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO KONTRATAZIO PUBLIKOAN GENERO-IKUSPEGIA ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK TXERTATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEA ONARTZEKOA.

I.- AURREKARIAK.

Eusko Jaurlaritzak, 2008ko apirilaren 29ko bilkuran, Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publiko batzuk sartzeari buruzko erabakia onartu zuen.

Geroago, Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an hartutako erabakiaren bidez, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana onartu zen, XI. legealdirako gobernu-programaren barruan. Plan hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezarritako lege-agindu bati jarraituz sortu zen; lege haren arabera, legealdi bakoitzean berdintasun-plan bat prestatu behar da eta Eusko Jaurlaritzak onartu behar du.

Era berean, Gobernu Kontseiluak 2018ko azaroaren 27an hartutako erabakiaren bidez, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia eta Plan Eragilea onartu zen. Haren helburua da Euskal Autonomia Erkidegoa soldata-arrakala txikiena duten Europako bost herrialdeen artean kokatzea 2030erako.

Horren ondorioz, Gobernu Kontseiluak 2019ko martxoaren 5ean hartutako erabakiaren bidez, kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta soldata-arrakalaren kontrako neurriak txertatzeari buruzko jarraibidea onartu zen.

Gure autonomia-erkidegoan, apirilaren 7ko 3/2016 Legea onartu zen, Zenbait Klausula Sozial Kontratazio Publikoan Sartzekoa, zeinak kontratazio publikoan berdintasun-klausulak sartzeko aukera ematen baitu.

2023ko martxoaren 28an, 1/2023 Legegintzako Dekretua jarri zen indarrean (1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena), Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea Bigarrenez aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legearen azken xedapenetako zortzigarrenari jarraituz.

Dekretu horrek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan EAEko botere publikoen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak jasotzen ditu, eta zenbait neurri ere bai genero-berdintasunaren alde, emakumeek eta gizonek bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu berdinak izatea bultzatzeko eta bermatzeko eta, bereziki, emakumeak ahalduzko, haien autonomia sustatzeko eta gizartean, ekonomian eta politikan duten posizioa sendotzeko, asmo honekin: egiturazko desberdintasuna eta sexu-bereizkeria oro ezabatzea, emakumeen kontrako indarkeria matxista barne.

Halaber, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategiak (2030) Eusko Jaurlaritzaren jarduketa zehazten du, formalki aitortzen den emakumeen eta gizonen



berdintasunerako eskubidea benetan aplikatu ahal izateko. Estrategia horrek EAEko botere publiko guztiei eragiten die, eta martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak —Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginak— 16. artikuluan ezarritako arau-aginduari erantzuten dio.

Testuinguru horretan, jarraibide berri bat egin da, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzkoa. Jarraibide horrek indarrrik gabe utziko du emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak eta kontratazio publikoan soldata-arrakalaren aurkako neurriak txertatzeari buruzko jarraibidea, Gobernu Kontseiluaren 2019ko martxoaren 5eko Erabakiaren bidez onartu zena.

Jarraibidea Gobernu Kontseiluari igorri zaio, onar dezan, Batzorde honen Osoko Bilkurak jarraibidea ezagutu eta onartu eta gero.

II. – AURRETIAZ KONTUAN HARTZEKOAK. TXOSTENA EMATEKO ESKUMENA.

Euskal Autonomia Erkidegoko Sektore Publikoaren Kontratazioaren araubidea ezartzeko uztailaren 27ko 116/2016 Dekretuaren 27.b) artikulua dioenez, Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen aholkularitza-eginkizunen artean dago «Kontratazio publikoan xede hauetarako neurriak hartzeko proposatzen diren mekanismoez informatzea:

– Helburu sozialak, ingurumenaren arlokoak, helburu linguistikoak eta aukera-berdintasunari dagozkionak bermatzea, alor horietan eskumena duten erakundeek proposatuta».

Eskumen hori ez zaienez batzordeei esleitu, 116/2016 Dekretuaren 30. artikulua arabera, Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen Osoko Bilkurari dagokio txosten hori onestea.

III. – EDUKIA.

Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzko jarraibidea onartzea jasotzen du erabaki-proposamenak.

Aipatu jarraibidea honela egituratzen da:

- Zioen adierazpena
- Jarraibidearen xedea
- I. Aplikazio-eremua
- II. Kontratuaren objektuaren definizioa
- III. Enpresa kontratistaren hautaketa
- IV. Adjudikazio-irizpideak



- V. Kontratua egikaritzean emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-diskriminazioa eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekiditeko kontratu-betebeharrak.

- VI. Kontratua egikaritzeko baldintza bereziak

- VII. Berdintasun-klausulak betetzea, kontrolatzea eta egiaztatzea

I. eranskina. Kontratua prestatzeko fasea. Justifikazio-memoriaren aldeztutako diagnostikoa-Checklist.

II. eranskina. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko adjudikazio-irizpideen katalogoa.

III. eranskina. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako egikaritze-baldintza berezien katalogoa.

IV. eranskina. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak betetzen direla egiaztatzeko dokumentuen eta bitartekoen katalogoa.

IV.- GOGOETA JURIDIKOAK.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetako eta eragingarria sustatzea balio nagusietako bat da Europar Batasuneko ordenamendu juridikoan (EBren Tratatuko 2. eta 8. artikulua) eta Espainiako ordenamendu juridikoan (Espainiako Konstituzioko 1.1 artikuluan). Helburu hori lortzeko orduan, botere publikoei baitagokie berdintasun hori benetakoa eta eragingarria izateko baldintzak sustatzea eta bermatzea (Espainiako Konstituzioko 9.2 eta 14. artikulua).

Hala, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 23., 24. eta 25. zuzentarauak diote kontratazio publikoa helburu sozialei laguntzeko erabili behar dela (2014/24/EB Zuzentaruaren 2. kontuan hartuzkoa). Hala, 2014/24/EB Zuzentaruak arau-esparru orokorra eskaintzen du kontratazio publikoaren prozeduraren faseetan berdintasun-klausulak txertatzeko.

Batzordearen 2021eko urriaren 15eko interpretazio-komunikazioa ere izan behar da kontuan, kontratu publikoen gaineko Batasuneko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak txertatzeko aukerei buruzkoa, betiere kontratu publikoetan alderdi sozialak txertatzea errazte aldera.

Halaber, berriki onartu da Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2023ko maiatzaren 10eko 2023/970 Zuzentaruak, zeinaren transposizio-data 2026ko ekainaren 7a baino lehen izango baita. Zuzentaru horrek lanpostu berdinean edo balio bereko lanpostuetan gizonen eta emakumeen ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzea indartzen du, ordainsari-gardentasuneko neurrien eta hori betetzeko mekanismoen bidez.

Espanian, honako hau dio Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 1.3 artikulua (aurrerantzean, SPKL; lege horrek Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentaruaren transposizioa egiten du Espainiako ordenamendu juridikora): «*Kontratazio publiko orotan, zeharkako eta aginduzko eran, irizpide sozial eta ingurumenekoak sartuko dira, kontratuaren objektuarekin zerikusia duten bitartean, sinetsita haiek sartzeak kalitatea-prezioa erlazio hobea emango duela kontratu-prestazioan, bai eta efizientzia handiagoa eta hobea ere funts publikoen erabileran*».

Kontratuaren objektuaz, hau xedatzen du SPKLren 99.1 artikulua: «...bete nahi diren beharrian edo funtzionaltasun zehatzei erreparatuta definitu ahalko da, kontratuaren objektua konponbide



bakar batera mugatu gabe. Bereziki, kontratatzen diren ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasangarritasuna hobetzen duten berrikuntza teknologiko, sozial edo ingurumenekoak sar daitezkeela uste den kontratuetan definituko da modu horretan».

SPKLren 145. artikulua, «Kontratua adjudikatzeko baldintzak eta irizpide motak», hauxe ezartzen du: «Kontratua adjudikatzeko, adjudikazio-irizpide ugari erabiliko dira, kalitate-prezio erlazio onenean oinarrituta. Espedientean alde aurretik justifikatuta, kostu-eraginkortasun erlazio onenari erantzuten dion planteamendu batean oinarritutako irizpideen arabera adjudikatu ahalko dira kontratuak, prezioan edo kostuan oinarrituta; esate baterako, 148. artikulua arabera bizi-zikloaren kostuaren kalkulua erabiliz».

145.2 artikulua gehitzen du kalitate-prezio erlaziorik onena irizpide ekonomiko eta kualitatiboen arabera ebaluatuko dela. Irizpide kualitatibo horietan, artikulua horretako 6. apartatuan ezarritako moduan kontratuaren objektuari lotutako ingurumen- edo gizarte-alderdiak sartu ahal izango dira, besteak beste, ezaugarri sozialak.

lido horretan, legeak agintzen du irizpide sozial horiek sartzeko, baina beti deuseztatzeko eta diskriminatuzko arriskuak saihestuz, bai eta aipatu klausulen artean proportzionaltasunik ez izatekoak ere. Helburu hori lortzeko bitarteko bat merkatuari kontsultak egitea izango litzateke; horiekin, kontratazio publikoak pixkanaka barnean hartuko litzateke merkatuaren hobekuntzak, ondasun eta zerbitzu publikoak eskuratu eta kontratatzeari dagokionez.

Halaber, SPKLren 202.1 artikulua arabera, kontratazio-organismoek zilegi izango dute baldintza bereziak ezartzea kontratua egikartzeko, baldin eta baldintza horiek lotuta badaude kontratuaren objektuarekin 145. artikuluan xedatutakoaren ildotik, ez badira zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarri badira eta hala lizitazio-iragarkian nola baldintza-agirietan adierazten badira. Betiere, nahitaezkoa izango da bigarren apartatuan zerrendatzen diren exekuzio-baldintza berezietako bat gutxienez ere ezartzea administrazio-klausula partikularren agirian.

202. artikulua 2. apartatuan ezartzen denez, exekuzio-baldintza horiek, bereziki, kontsiderazio ekonomikoari buruzkoak, berrikuntzari edo ingurumenari lotuak edo kontsiderazio sozialei buruzkoak izan ahalko dira. Hala, honakoa ezartzen du:

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



exijituz, barnean harturik garapen-bidean dauden herrialdeetako ekoizle txikiei mesede egitearen aldeko kontsiderazioak, haiekin aldekoak dituzten merkataritza-harremanak edukitzekoak, nola baitira ekoizleei gutxieneko prezio bat ordaintzea eta sari bat ematea edo merkataritza-kate osoan gardentasun eta trazabilitate handiagoa egotea».

Ondorio praktikoetarako, adierazi behar da berdintasun-klausulak kontratuaren fase guztietan sar daitezkeela, lortu nahi den helburuaren eta kontratuaren objektuan duten eraginaren arabera, kontratua egikaritzeko baldintza berezi gisa, kaudimen-irizpideetan, adjudikazio-irizpideetan, berdinketa hausteko irizpideetan eta kontratistaren betebeharren barruan. Dena den, kontratazio publikoan arriskuak ezabatzeko, funtsezkoa da kontuan hartzea zer kontratatu nahi den, nor diren kontratuen hartzaileak, zein den lortu nahi den helburua eta lizitazio-prozeduraren zein fasetan sartzen den.

Era berean, klausula horiek kontratuaren funtsezko betebeharrak ezartzen dituztenez, baldintza-agirietan klausula jakin bat betetzen dela kontrolatzeko sistema bat ezartzea gomendatzen da, eta kontratuaren arduradunari esleitzea kontrol- eta egiaztapen-funtzio hori. Hala, ez-betetze baten aurrean, zehapenak, zigorrak edo kontratua suntsiarazteko prozedura hasiko da, segurtasun juridiko, bizkortasun eta efizientzia nahikoarekin.

Interesgarria da Estatuko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen 2022ko uztailaren 29ko 38/2022 Espedienteari buruzko txostena, klausula sozialen baliozkotasunari buruzkoa. Txosten horretan onartzen da klausula sozialak erabiltzea adjudikazio-irizpide gisa eta kontratua egikaritzeko baldintza berezi gisa, 3., 37. eta 104. kontuan hartuzkoetan. Txosten horretan honakoa eskatzen da: alde batetik, klausula horiek erabiltzerakoan tratu-berdintasuna bermatu behar dela eta eragile ekonomikoak ez direla diskriminatu behar ez zuzenean ez zeharka; eta, bestetik, klausulek kontratuaren objektuari lotuta egon behar dutela. Horrek barne hartzen ditu ekoizpen-, prestazio- edo merkaturatze-prozesu espezifikoan esku hartzen duten faktore guztiak, baina ez enpresaren politika orokorrari dagozkion betekizunak.

Hortaz, baldintza-agirietan adjudikazio-irizpide gisa sartutako klausula sozial horiek kontratuaren objektuarekin lotura izaten dute soilik adjudikazio-irizpidea egoteak kontratuaren objektua den prestazioa hobetzen laguntzen duenean eta kontratuaren errendimenduaren arabera baloratu daitekeenean.

Era berean, Aragoiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordearen urriaren 24ko 10/2023 Txostena nabarmendu behar da. Horren arabera, gizarte- edo ingurumen-arloko irizpide bat adjudikazio-irizpidetzat hartu ahal izateko, kontratuaren objektuari lotuta egon beharko du, espezifikoa eta objektiboki kuantifikagarria izan beharko du, Europako zuzenbidearen printzipioak errespetatu beharko ditu (batez ere diskriminaziorik ezarena), eta horrekin lotuta, zerbitzuak emateko eta ezartzeko askatasuna izan beharko du, argitaratu egin beharko baita, eta, beraz, ezin izango da orokortu. Beraz, ez bada posible ebaluatzea adjudikazio-irizpide batek kontratuaren errendimendua zein neurritan hobetzen duen eta ez bada ematen eskaintza bakoitzaren errendimendu-mailaren ebaluazio konparatiboa egiteko aukerarik, ezin izango da adjudikazio-irizpide gisa sartu administrazio-klausulen agirietan.

Halaber, Bizkaiko Foru Aldundiaren Kontratuei buruzko Errekurtsoen Auzitegi Administratibo Foralaren 2021eko uztailaren 8ko Erabakian jasotzen denez, soldata-baldintzen hobekuntza kontratuan adjudikazio-irizpide gisa sartzeak zuzenean lotuta egon behar du kontratuaren objektuarekin, izan ere, horrela izan ezean, prezioa automatikoki igoko litzateke, eta ez litzateke



zerbitzuaren errendimendu hobeak ekarriko lukeen kontraprestaziorik egongo, eta ez die eragile jakin batzuei justifikaziorik gabeko abantailarik eragingo, ezta laguntzarik emango ere, zeharka bada ere. Ildo horretan, hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritakoetatik gorako soldatak eskatzeak gaitasun ekonomiko handiagoa duten kontratistei mesede egingo lieke, eta enpresa txiki edo ertainentzat oztopo izango litzateke. Beraz, lan-arauaren aplikazioa salbuesteko, justifikazioa arrazoizkoa eta proportzionala izan behar da, eta soldata-baldintza horien beharra zehaztu eta zerbitzua ematearekin lotu behar dira.

Bestalde, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 22.1 artikulua ezartzen duenez, EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu beharko dute kontratazio publikoan, eta, beste neurri batzuen artean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatuko dituzte adjudikazio-irizpideetan eta egikaritze-baldintza berezietan, bereziki kontuan hartuta 3.1.c) artikulua bigarren paragrafoan aipatutako askotariko diskriminazio-inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Hori guztia, salbu eta objektiboki justifikatzen bada kontratuaren objektuak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin, kontratu-prestazioak ez duelako eraginik emakumeen eta gizonen egoeran, eta ezin delako horrelako klausularik sartu, kontratazio publikoaren arloko oinarrizko araudiarekin bat eginez.

Halaber, 2. apartatuan ezartzen denez, genero-ikuspegia kontratuaren objektuaren ezaugarri tekniko bat denean, berariaz aipatu ahal izango da emakumeen eta gizonen berdintasuna objektu hori definitzean.

Era berean, EAEko botere publikoek kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dituzte Espainiako oinarrizko legerian kontratatzeke debekua ezarrita duten pertsona fisikoak eta juridikoak, besteak beste, honako hauek: berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzea eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arau-hauste oso astuna dela-eta egindako delituak edo zehapen irmoak izatea.

Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 22. artikulua horren 4. apartatuan jasotzen da kontratuaren objekturako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaitasun espezifikoak eskatzen badira, kaudimen tekniko edo profesional gisa eskatuko dela esperientzia zehatza, ezagutzak edo prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunean, kontratazio publikoari buruzko araudian ezarritakoaren arabera. 5. apartatuan, honako hau gehitzen du: *«baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada kontratuaren objektuak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin artikulua honen lehen apartatuan adierazitako baldintzetan, kontratazio publikoaren arloko oinarrizko araudiaren arabera, kontratazio-organismoek honako hauek sartuko dituzte kontratazio-agirietan:*

a) *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak, baremoaren guztizkoaren % 5eko haztapenarekin, gutxienez.*

b) *Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako egikaritze-baldintza berezi bat, gutxienez, hizkera eta iruditeria ez-sexista erabiltzetik harago».*

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez (22.6 artikulua) dituzten gaitasunak errazago egiaztatu ahal izateko, Euskal Autonomia Erkidegoko Lizitatzailen eta Enpresa Sailkatuen

Erregistroan aukera emango da informazioa sexuaren arabera bereizita jasotzeko, gutxienez honako hauen kopuruari buruzkoa:

- a) Pertsona juridikoen eta haien administrazio- edo zuzendaritza-organoak osatzen dituzten pertsona titularrak.
- b) Langileak eta haien batez besteko ordainsaria, lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berdinen edo balio berekoen arabera banatuta.

Artikulu horren 7. apartatuan jasotzen denez, egiaztatu behar da baldintza-agirietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako ezarritako klausulak benetan betetzen direla. Horretarako:

- a) Kontratatik nahitaez bete beharko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausula guztiak, eta horiek behar bezala gauzatu direla egiaztatu beharko du, dagokion dokumentazioa aurkeztuta, aurretiazko errekerimendurik igorri behar izan gabe.
- b) Agirietan zehaztuko da zer ondorio dituen aipatutako klausulak urratzeak, bat eginez sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin.
- c) Kontratuaren jarraipenaz eta gauzatzeaz arduratzen den unitateak emakumeen eta gizonen berdintasuna egiaztatzeko dokumentazioa egiaztatu beharko du. Ondorio horietarako, aholku emateko eska diezaioke dagokion erakundean emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 41.g) artikuluan jasotzen denez, arlo horretan eskumena duten EAEko administrazio publikoek erakunde publikoetako sektore feminizatueta diharduten langileen lan-baldintzak hobetzea sustatuko dute, azpikontratazioa mugatuz, edo, halakorik ezean, klausula sozialak ezarritako kontratazio publikoan, administrazio publikoan baliokide diren jarduera edo kategoria profesionalerako homologagarriak diren lan- eta soldata-baldintzak bermatzeko moduan.

Illo horretan, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak jasotzen du EAEko administrazio publikoek erraztu egin behar dutela bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzea. Horretarako, alderdi hauek sustatuko dituzte: ordaindu gabeko etxeko lanetan eta zaintza-lanetan gizonak ardurakide izatea; enplegu-egiturak bizitza pertsonalaren eta familiararen betebeharrak eta beharrezkoak egokitzea; zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa izatea; prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak prestatzea, beste neurri batzuen artean.

Gainera, 44.d) artikuluan arabera, EAEko sektore publikoarekin kontratatzen duten enpresen baldintza da emakumeen eta gizonen ordainsarien arloko gardentasun- eta berdintasun-printzipioa betetzea. Horretarako, EAEko botere publikoek beharrezkoak diren berdintasun-klausulak ezarriko dituzte eta soldata edo ordainsariak kontrolatzeko sistema egokiak eratuko dituzte. Gainera, ordainsari-diskriminazioaren zantzuak hautematen badira, erakundeei epe bat emango zaie haiek justifikatu edo zuzentzeko, eta, hori egiten ez badute, dagokien zehapena edo kontratu-prozesuaren esparruan ebatzita ondorioa ezarriko zaie, kontratua suntsiaraztea barne.

Azkenik, 47.5 artikuluan adierazten denez, EAEko botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketan aurrean. Horretarako, langileei zuzendutako berriazko politikak jarri beharko dira abian, laneko jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko. Politika horietan, besteak beste, honako neurri hauek jasoko dira: arrisku



psikosozialen ebaluazioak; prebentzio-neurriak hartzea; jarduketa-protokoloak egitea eta aplikatzea; eta kontratazio publikoan klausulak sartzea, aipatu 22. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Era berean, aipatutako martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren azken xedapenetako lehenengoak zehazten du Eusko Jaurlaritzak lege honen 22. artikuluan xedatutakoa benetan betetzeko jarraibideak adierazten diren arauak edo gidalerroak onartuko dituela, kontuan hartuta aplikatu beharreko araudia, kontratuen objektuak, eta arau eta gidalerro horiek beste neurri publiko edo irizpide sozial batzuen aplikazioarekin uztartzea edo bateragarri egitea eta koordinatzea.

Jarraibidearen testuak Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legean eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuan ezarritakoa baino ez du aplikatzen, eta kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txerta daitezzen sustatzen du.

Ondorio gisa, aipatutako jarraibideak lehen aipatutako araudia xehatzen du, eta arreta berezia jartzen du Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 1.3, 71., 72., 85., 89., 90., 99., 116., 124.-128., 145., 147., 148., 149., 157., 201. eta 202. artikuluetan eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 22., 41.g), 44.d) eta 47.5 artikuluetan.

V.- ONDORIOAK.

Azaldutakoagatik guztiagatik, ALDEKO TXOSTENA ematen da EAEko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeko jarraibidearen edukiaren gainean, ondoren Gobernu Kontseiluaren erabakiz onar dadin.