



# Edurne Egaña Manterola

*Gipuzkoako Foru Aldundi Tait Garaiko Lehendakariak eta Foru Administrazioak  
Departamentuko Foru Diputatu eta Foru Diputatuen Kontseiluko Idazkarria.*

*Diputada Foral del Departamento de Presidencia y Administración Foral y  
Secretaria del Consejo de Diputados de la Excm. Diputación Foral de Gipuzkoa.*

## ZIURTATZEN DUT:

Foru aldundi honetako Diputatuen Kontseiluak, 2011ko ekainaren 21ean egindako batzaraldian, ondoko erabakia hartu zuela:

"Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak zera adierazten du zioen adierazpenean: "Emakumeek eta gizonak bete izan ohi dituzten roletan aldaketa handiak ari dira gertatzen. Emakumeek lan-merkatuan daukaten partaidetza handiagoa, hezkuntzako maila guztietan egoteko aukera, prestakuntza eta kulturara sarbide handiagoa izatea, eta, hein txikiago batean, erabakiak hartzen diren eremuetara sarbide handiagoa izatea, bada, horiek guztiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrera egin ahal izateko aldaketa onuragarriak ari dira eragiten gizartean."

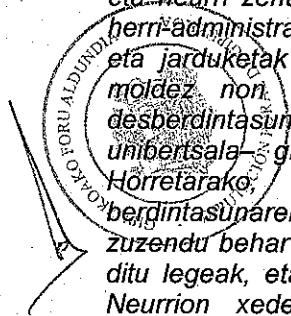
Apustua, une honetan, zera da -jarraitzen du Legeak zioen azalpenean-, berdintasunerako eskubide hori lege-testuetan formalki aitortua ez ezik, praktikan benetan aplikatua izatea bermatzea. Horretarako, lege honek mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jarduketak abiarazi ditzaten lortzeko, halako moldeez non emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren fenomenoak -egiturazkoa eta unibertsala- gizartetik desagerrarazi dadin. (...) Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu legeak, eta zenbait neurri ere arautzen ditu. Neurrian xedea da emakumeek eta gizonen

## CERTIFICO:

Que el Consejo de Diputados de esta Excm. Diputación Foral, en sesión de 21 de junio de 2011 adoptó el siguiente Acuerdo:

"Como se señala en el preámbulo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, "el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres; ...".

"El reto en estos momentos - continúa diciendo el preámbulo de la ley- está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, y, en este sentido, esta Ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. (...) Para ello, la Ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la



bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu berdinak izan ditzaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta horiek, bereizkeria jasaten duten taldea direnez gero, gizarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea.”

2005eko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen artikuluetatik, gure garaiari dagokionez agindu hauek nabarmendu daitezke:

### 3. artikulua.- Printzipio nagusiak

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

#### 1.- Tratu berdina

Euskal aginte publikoek ezin izango dute inolako diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duen edonolako jardueratarako. Sexuaren ziozko bereizkeria dela-eta administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoak ere egoera berean geratuko dira, dena delako zehapen edo zigorrak dirauen denboran.

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

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

3. Jaurlaritzaren Kontseiluak Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean, eta horren baliokide diren organoek gainerako herri-

vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que colectivo discriminado”.

Del articulado de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, en lo que ahora interesa podemos destacar, entre otros, los siguientes preceptos:

### Artículo 3.- Principios generales

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

#### 1.- Igualdad de trato

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Artículo 20.- Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

3. El Consejo de Gobierno, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del



administrazioetan, eta, horrelakorik egon ezean, kontratuen espedientei dagokienez kontratazio-organoek, horiek finkatuko dute aurreko paragrafoko neurriak aplikatu behar zaizkien kontratazioek edo diru-laguntzek zein mota edo ezaugarri izango dituzten, ondokoak kontuan hartuta: ezargarria zaien araudia, kontratuen ezaugarriak eta kontratazio nahiz diru-laguntzetan beste politika publiko batzuk aplikatzearekin uztargarria edo bateragarria den eta zein koordinazio duen...".

Beste aldetik, kontratu publikoei buruzko Estatuko eta Europar Batasuneko araudiek, diru-laguntza publikoei buruzko foru araudiak bezalaxe, behin baino gehiagotan aipatzen dute irizpide sozialak sartu behar direla kontratuak eta diru-laguntza publikoak esleitu eta gauzatzeko prozeduraren zenbait fasetan.

Horregatik bada, irizten zaio egokia dela Gipuzkoako Foru Aldundiaren kontratuetan eta diru-laguntzetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko klausulak sartzeko jarraibidea izatea.

Orain onartzen den jarraibideko klausula hauek derrigor bete beharrekoak izango dira, badin eta generoaren ikuspuntua garrantzitsua baldin bada, bai kontratuaren edo diru-laguntzaren xedeari dagokiolako, bai garrantzia hori beste modu batera agertzen delako.

Horrenbestez, Diputatuen Kontseiluak, Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuko foru diputatuak proposatuta, eta eztabaidatu ondoren

### ERABAKI DU

**Lehen.-** Onartzea Gipuzkoako Foru Aldundiaren jarduera esparruko kontratu eta diru-laguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko klausulak sartzeko jarraibidea, erabaki honen eranskinean doana.

**Bigarren.-** Genero ikuspegia xedearen ezaugarri teknikoak den kontratu eta diru-laguntzetan aplikatuko da jarraibide hau, baita klausulen edukia kontratuaren prestazioarentzat edota diru-laguntzaren xedearentzat aproposa den kasuetan ere.

**Hirugarren.-** Jarraibidea gastu publikoaren betearazpena bideratzen duten eragimen eta eraginkortasun-printzipioen kaltetan izan gabe aplikatuko da; halaber, bere klausulak sartzeak ez

resto de las administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional...".

Por su parte, la normativa estatal y comunitaria en materia de contratos públicos, al igual que la foral de subvenciones públicas, contienen diversas referencias a la inclusión de criterios sociales en diversas fases del procedimiento de adjudicación y ejecución de los contratos y las subvenciones públicas.

Por ello, se considera oportuno contar con una Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Las cláusulas que se incluyen en la Instrucción que ahora se aprueba tienen carácter preceptivo en aquellos casos en que la perspectiva de género sea relevante, bien porque figure como elemento definidor del objeto del contrato o de las subvenciones de que se trate bien porque esa relevancia se manifieste de algún otro modo.

En su virtud, el Consejo de Diputados, a propuesta del diputado foral del Departamento de Deportes y Acción Exterior, y previa deliberación

### ACUERDA

**Primero.-** Aprobar la Instrucción sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos y subvenciones en el ámbito de actuación de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que se incorpora como anexo al presente acuerdo.

**Segundo.-** La Instrucción será de aplicación en aquellos contratos y subvenciones en que la perspectiva de género constituya característica técnica del objeto, así como en aquellos en que el contenido de las cláusulas sea apropiado a las características de la prestación del contrato o del objeto de la subvención.

**Tercero.-** La Instrucción deberá aplicarse sin menoscabo de los principios de eficacia y eficiencia que rigen la ejecución del gasto público; y la incorporación de las cláusulas no podrá

du inolaz ere kontratu-jarduerari nahiz diru-laguntzenari aplikatu beharreko printzipio orokorrak haustea ekarriko, batez ere, publicitate, gardentasun, lehiakortasun, objektibotasun, berdintasun eta diskriminazio-ezaren printzipioak.

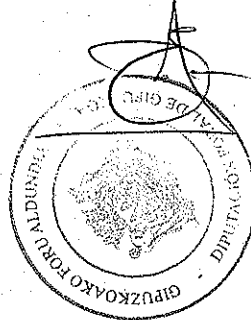
**Laugarren.-** Beren espedienteak izapidetzeko kontratazio organoei eta diru laguntzak ematea dagokien organoei egotzitako ahalmenak baldintzatu gabe, Gipuzkoako Foru Aldundian emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian eskumena duen organoak aldi berean behin ebaluatuko du zer neurritan betetzen den erabaki honen bidez onartutako jarraibidea eta aipatu organoei jarraibide hori betetzeko behar duten aholkularitza eta laguntza teknikoak emango dizkie."

**Eta horrela jasota gera dadin, ziurtagiri hau egiten dut Donostian, 2011ko ekainaren 22an.**

suponer en ningún caso infracción de los principios generales aplicables a la actividad contractual y subvencionadora de la Diputación Foral, en especial, los de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

**Cuarto.-** Sin perjuicio de las facultades atribuidas a los órganos de contratación y de concesión de subvenciones en la tramitación de los correspondientes expedientes, el órgano de la Diputación Foral de Gipuzkoa competente en materia de igualdad de mujeres y hombres evaluará periódicamente el cumplimiento de la Instrucción que se aprueba en virtud del presente acuerdo y prestará a los citados órganos el asesoramiento y apoyo técnico necesario para su aplicación."

**Y para que conste, extendiendo la presente certificación en San Sebastián, a 22 de junio de 2011.**





## ERANSKINA / ANEXO

### KONTRATU PUBLIKOAK:

### CONTRATOS PÚBLICOS:

#### I.- Administrazio baldintza berezien agiriko karatulan.

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

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

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

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

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

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

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

#### II.- Administrazio baldintza berezien agirian.

#### II.- En el pliego de cláusulas administrativas particulares.

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

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

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

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

edo kontratuaz zenbat baliatuko diren.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### III.- Ezaugarri teknikoaren agirian.

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

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

2. Irizten bazaio kontratuaren ezaugarriek ez dutela ahalbidetzen aurreko atalean aipatu

### III.- En el pliego de prescripciones técnicas.

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

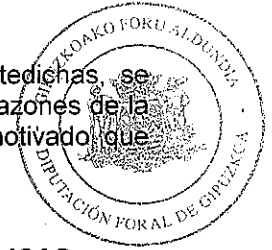
- La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.
- La elaboración por la adjudicataria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

2. Cuando se considere que las características del contrato no permiten



baldintzak sartzea ezaugarri teknikoan agirian, zergatik ez den egokia zuritu beharko da, espedienteari erantsiko zaion txosten arrazoitu baten bidez.

incorporar las prescripciones antedichas, se deberá justificar exponiendo las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará al expediente.



### DIRU-LAGUNTZA PUBLIKOAK:

### SUBVENCIONES PÚBLICAS:

1. Beren helburuengatik, kideen onarpen edo sarbide sistemarengatik, funtzionamenduarengatik, ibilbidearengatik edo jardunarengatik emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa urratzen duten pertsona fisikoek eta juridikoek ezingo dute Gipuzkoako Foru Aldundiak eman beharreko diru laguntzen onuradun izan.

1. No podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria de las subvenciones a conceder por la Diputación Foral de Gipuzkoa las personas físicas o jurídicas cuyos fines, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Diru laguntzaren xedeak genero ikuspegiarekin zuzeneko lotura badu, onuradunek bete beharreko ezinbesteko baldintza gisa jasoko da oinarri arautzaileetan eta deialdietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren gain ibilbide bat edo lana egin izana. Baldintza hori modu hauetako baten edo batzuen bidez, edo hauen antzeko bat edo batzuen bidez, egiaztatuko da:

2. Cuando el objeto de la subvención esté directamente relacionado con la perspectiva de género, entre los requisitos que deberán reunir las personas o entidades beneficiarias, se incluirá en las correspondientes bases reguladoras y en las convocatorias la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes, u otros similares:

- Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gain (arlotan horri dagokionez azken hiru urtetan egin diren jarduketak eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gain.
- Erakundearen eraketa eskrituran edo estatutuetan helburu bezala agertzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko lanketa.
- Berdintasunaren arloko enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatu eta aplikatu edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizitza familiar, laboral eta pertsonalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.
- Que en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad figure como objetivo de la misma, el trabajar a favor de la igualdad de hombres y mujeres.
- Disponer de un certificado o distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.
- Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

3. Ebaluazio batzordea osatzean, lehentasuna emango zaio trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokiko gizon eta emakumeak parekidetasunez izendatzeari. Horri dagokionez, parekidetasuna dagoela jotzen da baldin eta ez batzuen ez besteen portzentajea ez bada ez % 60 baino gehiago ez % 40 baino gutxiago.

4. Diru-laguntzaren xedea garrantzitsua izan badaiteke genero ikuspegiarekiko, eskaerak baloratzeko eta diru laguntzak ematea erabakitzeke irizpide objektiboen artean jaso beharko da aurkezten den proiektuan edo jardueran genero ikuspegia sartzea. Horrenbestez, oinarri arautzaileetan irizpide hauetako edo hauen antzeko bateren bat edo batzuk sar daitezke:

- Aurreikuspenen arabera, diru laguntzari zenbat emakumek aterako dioten onura.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan enplegatuko dituen erantzukizuneko postuetan.
- Erakunde onuradunak zenbat emakume eta zer portzentajetan dituen zuzendaritzako postuetan.
- Pertsona edo erakunde eskatzailearen ibilbidea emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politiketan edo jardueretan. Ibilbide horren adibideak izan daitezke honako hauek:

✓ Erakundearen eta erakundeko giza taldearen esperientzia emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaian (arlotan horri dagokionez azken hiru urteetan egin diren jarduketan eta lan nabarmenak adieraziko dira) eta erakundeko langileen tituluak, prestakuntza eta esperientzia generoaren gaian.

✓ Berdintasunaren arloko

3. En la composición de la comisión evaluadora se garantizará preferentemente la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal efecto, se entiende que existe presencia equilibrada cuando la proporción en uno u otro caso no sea superior ni inferior al 60%-40%.

4. Cuando el objeto de la subvención pueda ser relevante en relación con la perspectiva de género, entre los criterios objetivos que valorarán las solicitudes y determinarán la concesión de las subvenciones públicas se deberá incluir la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad presentada. A tal efecto, se podrán incluir en las bases reguladoras alguno o algunos de los siguientes criterios, u otros de carácter similar:

- El número y porcentaje previsto de mujeres beneficiarias de la subvención.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria.
- El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria en puestos de responsabilidad.
- El número y porcentaje de mujeres de la entidad beneficiaria en puestos directivos.
- La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, como por ejemplo:

✓ La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de género.

✓ Disponer de un certificado o

enpresa ziurtagiria edo bereizgarria edukitzea, edo, bestela, erakunde laguntzailearena emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasunean, edo izaera ofizialeko beste antzekoren bat.

- ✓ Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat diseinatu eta aplikatu edukitzea, edo erantzunkidetasuneko eta bizi-familiar, laboral eta pertsonalaren bateragarritasuneko neurriak aplikatuak edukitzea.

- Hitzematea aurkeztuko duela, batetik, genero inaktuaren txosten bat, diru-laguntzaren onuradun edo erabiltzaileen sexuen arabera adierazle eta datuez osatua, eta, bestetik, gauzatuko duten langileen gaineko txostena, berdintasunari buruz hartutako neurriez osatua.
- Hitzematea ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako berariazko plan bat diseinatu eta aplikatu dela diru-laguntzaren burutzapen garairako. Plan horretan zehaztuko da berdintasuneko zer politika egingo den atal hauei dagokienez: enplegurako sarbidea; sailkapen profesionala; lanaren kalitatea eta iraunkortasuna; eta lan-iraupena eta antolamendua.
- Diru-laguntzaren onuradunen xedera sentibilizazio eta prestakuntzako ekintzak egitea berdintasuneko eta bateragarritasuneko eskubideei buruz.
- Diru-laguntzaren burutzapen garaian, erakunde onuraduna zehazki zer egitera engeiatzen den emakumeen txirotasuna borrokatzeko.

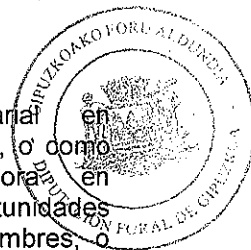
5. Diru-laguntzaren xedearikiko proposatu den neurrian, onuradunek bete beharreko obligazioen artean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko hauekiko edo hauen antzeko bateren bat edo batzuk sartu beharko dira oinarri arautzaileetan:

distintivo empresarial en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, o cualquier otro análogo de carácter oficial.

- ✓ Haber diseñado y aplicado un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, o la aplicación de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- El compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la subvención, así como de la plantilla que ejecutará la misma, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.
- El compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- La realización de acciones de sensibilización y formación con las personas beneficiarias de la subvención acerca de los derechos en materia de igualdad, y de conciliación.
- Las acciones específicas de lucha contra la pobreza femenina que se compromete a realizar la entidad beneficiaria en el marco de ejecución de la subvención.

5. Entre las obligaciones a cumplir por las personas o entidades beneficiarias y siempre que sea adecuado al objeto de la subvención, en las bases reguladoras se establecerán alguna o algunas de las siguientes, u otras de carácter similar, relativas a la igualdad de



## mujeres y hombres:

- Hizkeraren erabilera ez-sexista egingo du diruz lagundutako jarduera edo proiektuak eragindako dokumentazioan eta materialetan, emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestuko ditu eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatuko du.
- Diruz lagundutako jardueraren onuradunen osakeran bermatuko da % 40 gutxienez emakumeak izatea, edo, bestela, arlo horretan emakumeek eta gizonek duten ordezkartzaren portzentajeak gordetzea.
- 250 langile baino gehiago dituztelako behartuta dauden enpresek egiaztatu beharko dute ezen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunari buruzko 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak aurreikusitakoaren arabera.
- Erakunde onuradunak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du tratuan, enplegurako sarbidean, sailkapen profesionalean, sustapenean, iraunkortasunean, prestakuntza, lanaren kalitatean eta iraunkortasunean eta lansaioaren iraupenen eta antolamenduan.
- Hamar langile baino gehiago dituzten enpresek neurriak hartuko dituzte sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko.
- Emakumeak gutxi ordezkaturik dauden jarduera sektoreetan, diru laguntzaren xedea betetzeko eskatuko da emakumeak kontratatzean bost puntutan gutxienez gainditzea Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren gaineko Inkestak kasuan kasuko jarduera-sektorearentzat azken hiru hilekoan emandako portzentajea.
- Se realizará un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación y materiales que requiera la actividad o proyecto objeto de subvención, se evitará cualquier imagen discriminatoria de las mujeres y se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Se garantizará que la composición de las personas beneficiarias de la actividad subvencionada se conforme al menos por un 40% de mujeres o en su caso sea proporcional a la representación de mujeres y hombres en ese ámbito.
- Las empresas obligadas a ello por tener una plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- La entidad beneficiaria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.
- Se garantizará la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, se exigirá que el porcentaje de la plantilla contratada laboralmente para la prestación de la subvención, sea superior al menos en cinco puntos al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.



**EGINBIDEA.-** Diputatuen Kontseilua-  
ren Idazkaritzako eta Udal Harre-  
manetako Zerbitzu burua naizen honek  
emana, adierazteko foru aldundi honetako  
Diputatuen Kontseiluak 2011ko  
ekainaren 21ko bileran onartu zuela  
Eranskin gisa eta behar bezala zigilatuta  
dihoan 4 orrietan adierazitakoa.

**DILIGENCIA.-** La extiendo yo, la Jefe  
de Servicio de Secretaría del Consejo de  
Diputados y Relaciones Municipales,  
para hacer constar que el Consejo de  
Diputados de esta Excma. Diputación  
Foral en sesión de 21 de junio de 2011,  
prestó su aprobación al precedente Anexo  
contenido en los 4 folios que le preceden,  
debidamente sellados.

*Arantzazu Arana Learte*

**M<sup>a</sup> Aranzazu Arana Learte**



