ENPRESENTZAKO GIDA: BERDINTASUNA KONTRATAZIOAN

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomoa
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDA

28

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA-GASTEIZ 2014

ENPRESENTZAKO GIDA: BERDINTASUNA KONTRATAZIOAN

TITULUA: Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan

ARGITATZAILEA: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea

EGILEAK: Maitane Urbieta Iceta eta Malu Ziordia Fernández de Garaialde

MAKETAZIOA ETA KUDEAKETA: David Alvez

DATA: 2014ko azaroa

DESKRIPTOREAK: Enpresak, berdintasuna, berdintasunerako politikak, administrazio-kontratuak, gidak.

AURKIBIDEA

AURKEZPENA 7

1. SARRERA 11

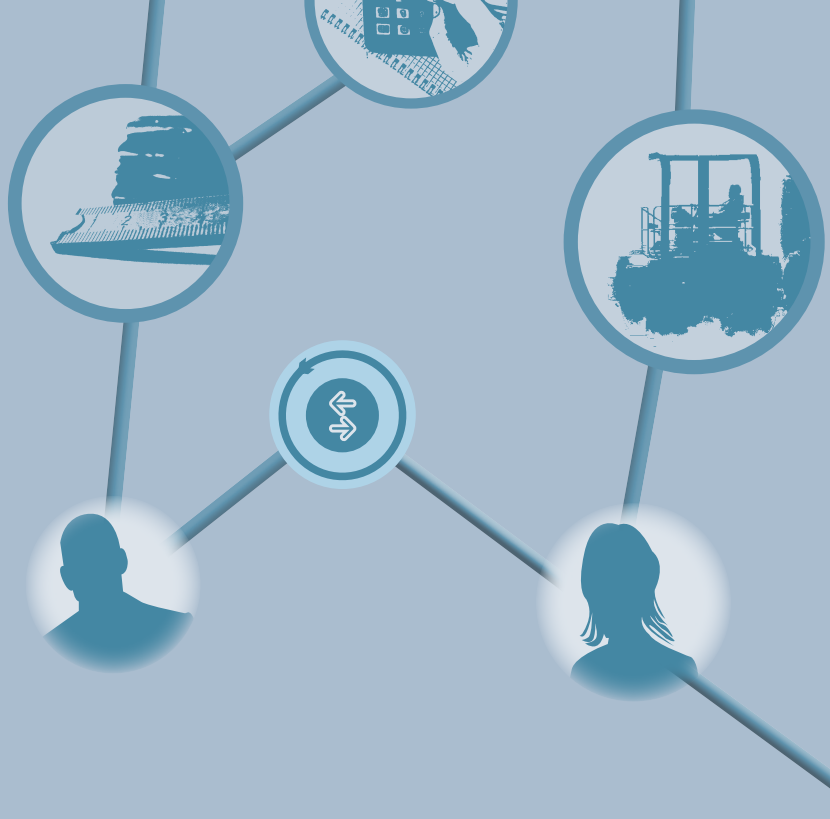
2. BERDINTASUNAREN ALDEKO KLAUSULAK 15
   2.1. Berdintasunaren aldeko klausulak kontratuetan: prozedurazko aukerak 17
   2.2. Enpresa eta erakunde pribatuen errealitatea Berdintasunaren aldeko Klausulen aurrean 18
   2.3. Berdintasunaren aldeko Klausulei erantzuteko jarraibideak 19
   - Kontratuaren xedea 20
   - Gaitasun teknikoa 23
   - Esleitzeko irizpideak 26
   - Gauzatzeko baldintzak 32

3. BERDINTASUNERAKO IBILBIDEAK 37
   3.1. Berdintasunaren alorreko legezko aginduak 39
   3.2. Berdintasunerako neurriak 41
   3.3. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana 41
   3.4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea 44
   3.5. Berdintasunerako kudeaketa 45

4. ENPRESA ETA ERAKUNDE PRIBATUAK KONTRATATZAILE GISA 47

5. MATERIAL OSAGARRIAK:
   Bideoak:
   - Gure produktu edo zerbitzuetan generoaren ikuspuntua kontuan hartzeak, zer esan nahi du?
   - Generoaren inpaktua zerbitzu eta produktuen kontratazioan
   - Berdinbide: erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunari balioa emateko tresna.
   - Berdinbide Tresna.

GLOSARIOA 57



AURKEZPENA

Administrazioa gero eta berdintasun-klausula gehiago ari dira txertatzen kontratazioan, eta enpresek klausula horiei erantzun behar diete. Horregatik, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak gida hau diseinatu du helburu espezifiko honekin: enpresei erraztea errekerimendu horiei erantzun egokia eman diezaieten lizitazioetan, baita helburu orokor honekin ere: berdintasuna sustatzea erakundeen kudeaketan eta funtzionamenduan.

Azpimarratu nahiko nuke kontratazioaren alorreko Berdintasunaren aldeko Klausulak administrazioaren funtsezko tresnak direla genero-ikuspegia administrazio-jardunean txertatzeko zereginean aurrera egiteko. Txertatze hori administrazioak enpresa eta bestelako erakunde pribatuekin duen harremanaren bitartez gauzatzen da. Era berean, estaldura juridikoa dute Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan eta egungo EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean (G11 neurria). Plan hori 2013ko abenduaren 13an onartu zen.

Berez ez da helburua, baina berdintasun-klausulak kontratazioan txertatzeak erakusten du Administrazioek eta enpresek konpromiso bera hartu dutela berdintasunaren alorrean aurrera egiteko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizteko.

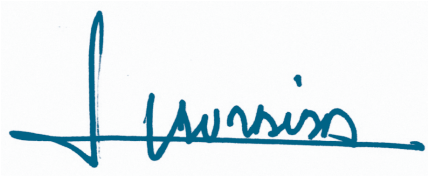
Ildo horretan, gida honek Emakundek garatutako "Berdintasuneko klausulak sartzea kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan" gida osatzen du. Gida hori administrazioko langileei bideratuta dago, eta 2013an argitaratu zen.

Gida hau parte-hartzean oinarrituta egin da. Lehendabizi, hiru lurralde historikoetako enpresa eta erakunde pribatuei egin zaie kontsulta enpresen errealitateari eta premiei erantzungo dion tresna egiteko asmoz. Ondoren, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak koordinatu duen lantalde teknikoarekin erkatu da. Lantalde hori 2011n eratu zen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen esparruan, eta bertan, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Finantza Saileko eta Herri Administrazio eta Justizia Saileko profesionalek parte hartzen dute, baita Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundietako profesionalek, Eudel-Euskadiko Udalen Elkarteko profesionalek eta Arrigorriagako, Getxoko eta Bilboko udaletako profesionalek ere.

Gidak hiru zati ditu. Lehenak azalpenak eta jarraibideak eskaintzen ditu administrazioak kontratuen prozedurazko aukeretan sartzen ari diren berdintasunerako klausulei erantzuteko. Bigarrenak berdintasunerako kudeaketa hartzen du aintzat, eta hirugarrenak enpresek erakun-

de kontratatzaile gisa betetzen duten zeregin traktoreari egiten dio erreferentzia, eta enpresek kontratatzerakoan kontuan izan behar dituzten berdintasunerako klausuletarako ideiak biltzen ditu. Era berean, hainbat materialez osatuta dago: Berdinbide, antolakundeetan kudeaketaren alorrean berdintasuna lantzeko tresna; eta hiru bideo tutoretza-lan gisa: bideo horien bitartez labur eta modu grafikoan azaldu nahi da zer esan nahi duen genero-ikuspegia produktu eta zerbitzuetan sartzeak, zer nolako genero-eragina dagoen produktuen eta zerbitzuen kontratazioan eta, azkenik, nola erabili behar den arestian aipatu dudan Berdinbide tresna.

Zorionak eta eskerrak eman nahi dizkiet gida hau egiten lagundu duten pertsona, enpresa eta erakunde guztiei, eta, bereziki, gida honen egileei, hau da, Maitane Urbieta Icetari eta Malu Ziordia Fernandez de Garaialderi. Espero dut lan honek laguntzea antolakunde berdintzaileagoak lortzen, hau da, legezko aginduak betetzeaz gain, kudeaketan genero-ikuspegia benetan sartzen aurrera egingo duten antolakundeak lortzen, horrela lortuko baita lehiakortasuna, iraunkortasuna eta gure enpresek ematen dituzten zerbitzuen kalitatea handiagoa izatea.



Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria.

1. SARRERA

<<Administrazioa ez dago behartuta prezio hoberena onartzera, baizik eta interes publikorako mesedegarriena den eskaintza onartzera>>

Auzitegi Gorenaren epaia, 1997ko maiatzaren 23koa

Kontratu publikoak administrazioaren eta gizartearen arteko lotura ekonomikoa ezartzeko mekanismoen zati garrantzitsuak dira; horregatik, funtsezko tresna dira gizartea berdintasunerako bidean bultzatzeko.

Kontratazio publikoa gauzatzeko, administrazioek esleitzeko eta egikaritzeko irizpide objektiboak, baldintza teknikoak eta prezioa zehazten dituzte, baita hainbat errekerimendu espezifiko ere, hala nola esperientzia edo gaitasuna ekonomikoa; izan ere, horrek esku-hartzeen kalitatea bermatzeaz gain, kontratu horiekin lortu nahi diren helburuak lortzea ahalbidetzen du.

Azken urte hauetan, alderdi horiei hainbat irizpide gehitu zaizkie, administrazioak bultzatzen dituen gizarte-politikekin lotutako irizpideak, hain zuzen ere. Irizpide horiekin kontratazio arduratsua bermatu nahi da, eta efektu traktorea eduki nahi da enpresa eta erakunde lizitatzaileetan gizarte-arloko desberdintasunak zuzentzeko. Irizpide horiei **Gizarte Klausulak** deitzen zaie.

Kontzeptu horren barnean ingurumenarekin, kalteberatasun bereziko egoeran dauden kolektiboak laneratzearekin, bidezko merkataritzarekin edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako irizpideak biltzen dira.

Eremu horietatik guztietatik, Gida honek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko klausulei erantzuteko proposamenen eta premien azterketa hartzen du aintzat. Klausula horiei honela deituko diegu: **Berdintasunaren aldeko Klausulak**. Kontratu publiko batzuek Gizarte Klausulen barnean sartzen dituzte berdintasunari buruzko irizpideak, eta beste batzuek, aldiz, Berdintasunaren aldeko Klausulak berezko atal gisa zehazten dituzte.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa.

20. artikulua. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak

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

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua gauzatzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebehar bat jasoko da: prestazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana

Berdintasunaren aldeko Gobernantza hobetzeko G11 neurria. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunaren aldeko klausulak sartzea.

Berdintasunaren aldeko Klausula horiek 4/2005 Legearen 20.2 artikuluan eta EAEko egungo Berdintasunerako VI. Planean (11. neurrian, Gobernantzaren eremuan) dute estaldura, bertan adierazten baita administrazioen funtsezko tresna dela genero-ikuspegia edo genero-mainstreaminga administrazio-jardunean sar dadin bultzatzeko.

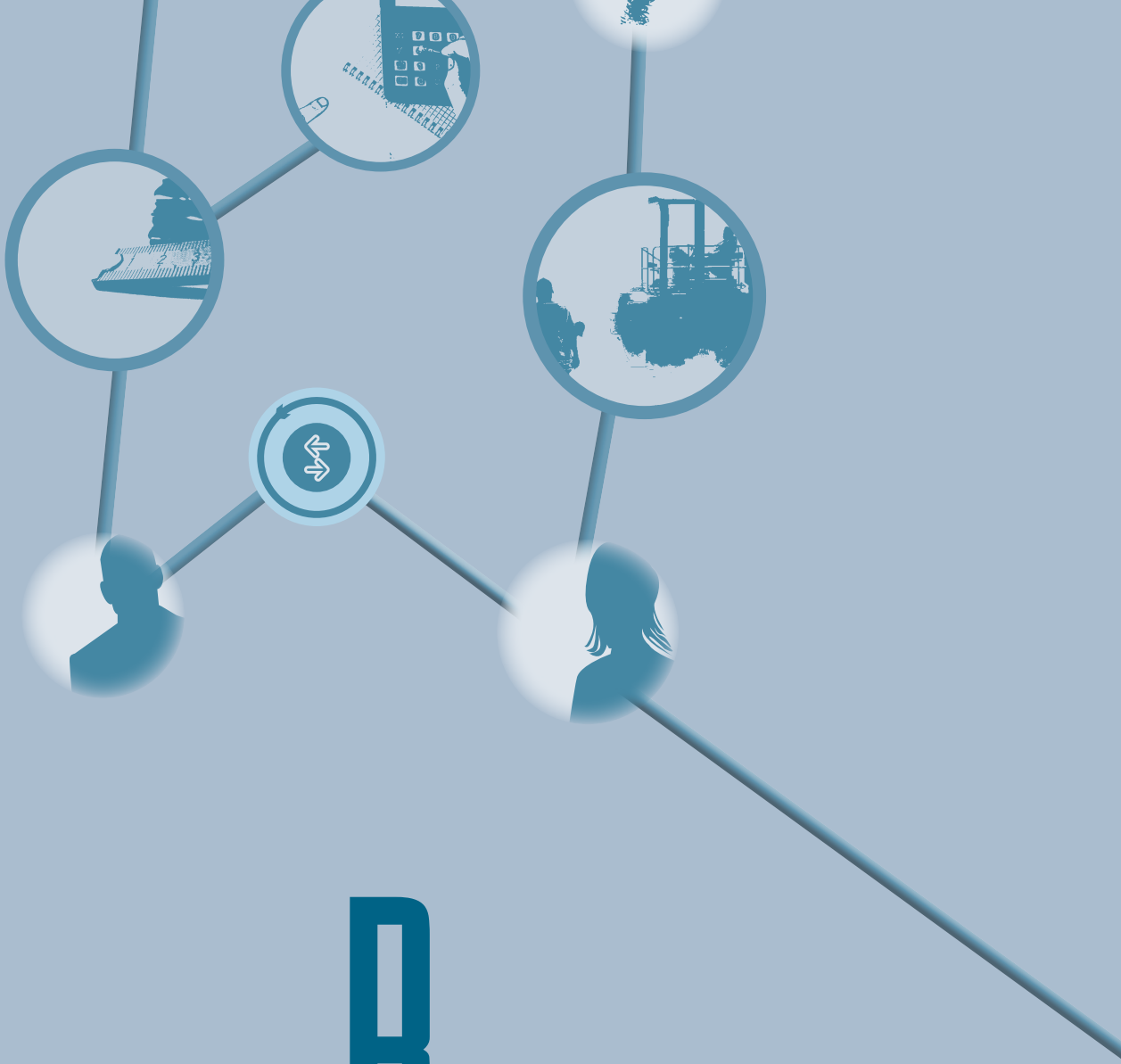
Gardentasuna, eraginkortasuna, efikazia eta iraunkortasuna

Agindu horiek kontratazio publikoan betetzen direla bermatzea Administrazioak osatzen dituzten pertsonen erantzukizuna bada, enpresa eta erakunde esleipendunen edo onuradunen betebeharra da agindu horietatik eratorritako kontratu-klausulei zorroztasun berarekin erantzutea.

Hortaz, **betebehar partekatua** da kontratu publikoetan sartzen diren klausulek emaitzak lortzea, hots, zertarako diseinatuak izan ziren, emaitza horiek lortzea. Guri dagokigunez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztuz joatea desagertu arte; horretarako, Berdintasunerako Kudeaketa sustatu beharko da enpresetan.

Berdintasunerako kudeatzea zera da, klausula hauetan aipatzen diren berdintasun-neurriak hobetzeko estrategiaren esparruan kokatzea. Horrela egiten bada, genero-ikuspegia enpresetan sartzeak ez die gasturik eragingo enpresei, normalean uste izaten den bezala, baizik eta inbertsio bat izango da, erakunde berdintzaileenek eta azkarrenek baliatzen dituzten antolamenduzko hobekuntza lehiakorrak lortzea ahalbidetuko duena.

Gida honen asmoa da, alde batetik, enpresa eta erakunde pribatuek Berdintasunaren aldeko Klausulei erantzun egokia eman diezaieten ahalbidetzea, lizitazioetan arrakasta izateko aukerak areagotuz, eta, bestetik, Berdintasunerako Kudeaketa sustatzea lan-arloan erakunde iraunkorragoak, arinagoak eta hobeto kokatuta dauden antolakunde bihurtzeko.



2. BERDINTASUNAREN ALDEKO KLAUSULAK

<<Administrazioek beren kontratazio-dialdietan, diru-laguntzetarako deialdietan edo hitzarmen publikoetan biltzen dituzten betekizun, irizpide, betebehar, eginbehar edo konpromiso guztien multzoa dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeari dagokionez aurrera egiteko helburu dutenak>>.

2.1. Berdintasunaren aldeko klausulak kontratu publikoetan: prozedurazko aukerak

Gai horretan adituak direnek emandako gomendioen arabera, EAEko administrazio publikoek erabaki dute Berdintasunaren aldeko Klausulak ondoren aipatuko diren prozedurazko aukeretan sartzea. Arestian aipatutako gomendioak "Emakumeen eta gizonen Berdintasunaren aldeko Klausulak kontratu, diru-laguntza, hitzarmen publikoetan" izeneko gidan bilduta daude (Emakunde-Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 2013ko apirila), eta taula honetan laburbilduta. Honako hauek dira aipatutako prozedurazko aukerak:

- Kontratuaren xedea
- Gaitasun teknikoa
- Esleitzeko irizpideak
- Gauzatzeko baldintzak

Berdintasunaren aldeko Klausulak *<<kontratatzeko debeku>>* eta *<<lehentasunezko irizpide>>* gisa sartzea legezkoa da, baina ez da oso eraginkorra.

	ARAUDIA[21]	OHARRAK
KONTRATUAREN XEDEA	SPKLTBren 25.1 eta 86.1 art. Eusko Jaurlaritzaren Akordioa (III.2)	Legezkoa eta gomendagarria genero-ikuspegia aintzat hartzen duten irizpideak txertatu nahi badira.
KONTRATATZEKO DEBEKUA	SPKLTBren 60.1c) art. 3/2007 LOren 14. Xedapen Gehigarria Eusko Jaurlaritzaren Akordioa (VI.1)	Legezkoa baina ez operatiboa.
KAUDIMEN TEKNIKOA	SPKLTBren 62-64, 76-79 art. 4/2005 Legearen 20.2. art. Eusko Jaurlaritzaren Akordioa (VI.4)	Legezkoa eta egokia esperientzia eta ezagutzak –aukera berdintasunean– ezinbestekoak direnean kontratua behar bezala betetzeko
ESLEITZEKO IRIZPIDEA	SPKLTBren 150. art. 2004/EE Zuzentarauaren 1. eta 46. Kons. Eusko Jaurlaritzaren Akordioa (VII.1.3) 4/2005 Legearen 20.2 art.	Legezkoak, betiere haien idazketa eta edukia kontratua gauzatzearekin edo kontratua gauzatuko duten langileekin loturiko gaiei egokitzen bazaie.
LEHENTASUN IRIZPIDEA	SPKLTBren 4. Xedapen Gehigarria 3/2007 LOren 34. art.	Legezkoa baina ez operatiboa.
GAUZATZEKO BALDINTZAK	SPKLTBren 118. art. 2004/EE Zuzentarauaren 24. art. 4/2005 Legearen 20.2 art. 3/2007 LOren 33. eta 34. art. Eusko Jaurlaritzaren Akordioa (IX.3)	Legezkoak eta oso gomendagarriak, emaitzak bermatzen baitituzte.

Iturria: Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko klausulak. Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.

• Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea. 2013ko apirila.*

Gida hori administrazio publikoentzat da, eta kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan Berdintasunaren aldeko Klausulak sartzeko aukerak garatzen ditu.

• Plataforma online

Batez ere administrazio publikoek, baina baita kontratazio-prozesuak egiten dituzten enpresa eta erakundeek ere kalitate handiko materiala dute kontsultak egiteko, zalantzak argitzeko eta aplikatzeko gomendioak eta adibide praktikoak lortzeko

2.2. Enpresa eta erakunde pribatuen errealitatea Berdintasunaren aldeko Klausulen aurrean

Erakunde lizitatzaileek dituzten premiei erantzungo dion gida egiteko, esplorazio-fase bat gauzatu da.

Lehenik eta behin, EAEko administrazio publikoei egin zaie kontsulta enpresa eta erakunde pribatuek Berdintasunaren aldeko Klausulei eman dizkieten erantzunei buruz egiten duten balioespenaren gainean. Kontsulta hori Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak koordinatu duen lantalde teknikoaren bitartez egin da. Lantalde hori 2011n eratu zen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen esparruan, eta bertan, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Finantza Saileko eta Herri Administrazio eta Justizia Saileko profesionalek parte hartzen dute, baita Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundietako profesionalek, Eudel-Euskadiko Udalen Elkarteko profesionalek eta Arrigorriagako, Getxoko eta Bilboko udaletako profesionalek ere.

Bigarrenik, lan-saioak egin dira enpresa eta erakunde lizitatzaileekin, hiru lurralde historikoetan. Zehazki, honako hauek dira lantaldeetan parte hartu duten erakundeak: Agintzari S Koop.; Bilbao Metropoli 30 Elkartea; Biharko Gipuzkoa, SL; Bilur 2000, SL; Construcciones Mariezcurrena, SL; Elektra, SA; Emun, S Koop.; Izan Fundazioa; Lantegi Batuak Fundazioa; Goitu Eraikuntzak, SL; Gureak Taldea; Inviza, SA; Irse Alava; Izenpe, SA; Metro Bilbao, SA; Mutualia, Gizarte Segurantzako Laneko Istripuen eta Gaixotasun Profesionalen 2. zenbakidun Mutua; Prosectecnisa; Satse Euskadi; Suman; Suspergintza Elkartea eta Virtualware 2007, SA.

Partaidetzazko prozesu honetan lortutako informazioa da gida honen egituraren oinarria. Ondorengo paragrafoetan azalduko diren ondorioen artean, honako hauek nabarmendu behar dira:

- Oro har, enpresa eta erakunde lizitatzaileek **zailtasunak dituzte eskatzen diren Berdintasunaren aldeko Klausula asko ulertzeko.**

  Gure produktu edo zerbitzuetan generoaren ikuspuntua kontuan hartzeak, zer esan nahi du?

  Erakundeak Berdintasunerako Plana izatea edo erakundeak berdintasunaren alorrean izandako ibilbidea aitortzen duen bereizgarri publikoa izatea eskatzen duten Klausulak argiak dira, baina genero-ikuspegia beren jardueran sartzeari eta genero-eragina ebaluatzeari buruzko guztiak oso konplikatuak dira.

  Hala eta guztiz ere, kasu gehienetan, enpresak ez dira administrazio kontratatzailearekin harremanetan jartzen zalantzak argitzeko.

  <<Hoberena da Berdintasunerako Plan bat edukitzea eskatzea, hori baita argiena>>

  << Galdetu?, nori?>>

- Erakunde askoren iritziz, beren kasuan, genero-ikuspegia haiek egiten duten jardueran sartzeari buruzko klausulak **ez dira egokiak**.

  <<Gure antolakundean zerbitzua berdina da emakumeentzat eta gizonentzat>>

- Klausula gehienetan **proposamen teknikoa egitean ez da jakiten zer ebidentzia edo egiaztatzaile aurkeztu behar diren**. Eta, ondoren, orokorrean ez dute jakiten zein den aurkeztutako dokumentazioaren egokitze-maila.
  <<Berdintasunaren inguruan egin dugun guztia aurkeztu dugu, ea horrekin nahikoa den>>

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundeek , Berdintasunerako Planak garatu dituztenek eta berdintasunaren alorreko prestakuntza duten langileak dituztenek edo laguntza tekniko espezializatua dutenek konpetentziak baino kokapen hobea dute** klausulak sartzeari dagokionez.
  Nolanahi ere, ikusten da desberdintasun garrantzitsuak daudela egindako berdintasun-ibilbidearen arabera; bereziki, proiektuak antolakundearen eremuetan duen irismenaren arabera.
  <<Gure Planak pertsonak kudeatzeko politikak hartu ditu aintzat, ez dio antolakundearen jarduerari eragiten>>

- Berdintasunaren aldeko Klausulak lehiaketetan sartzeak eragiten du Berdintasunaren aldeko Kudeaketarekiko interesik erakutsi ez zuten enpresek ibilbide horri ekitea.
  <<5 puntu jartzen ditugu jokoan, eta hori asko da lehiaketa batean>>

2.3. Berdintasunaren aldeko Klausulei erantzuteko jarraibideak

Aurreko paragrafoaren arabera, ondorengo orrietan gomendio, gako eta egiaztatzaile batzuk garatuko dira, enpresei erakutsiko dietenak nola erantzun behar dieten berdintasunerako klausula-motei, hots, "Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan" Gidan jasotako klausulei (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Gida, 2013ko apirila).

Proposamen teknikoan egiaztatzaileak sartzeko premia Berdintasunaren aldeko Klausula sartuta dagoen prozedurazko aukeraren araberakoa izango da.

Prozedurazko aukerak	
Kontratuaren xedea	Kontratazio-pleguetan eskatzen diren baldintzak betetzen direla egiaztatzeko aurkeztu behar diren egiaztatzaileen adibideak.
Kaudimen teknikoa	
Esleitzeko irizpideak	
Gauzatzeko baldintzak	Kontratua esleitu ondoren aurkeztu behar diren egiaztatzaileen adibideak kontratuaren baldintzak bete direla agerian jartzeko.

[1] Beren antolakundean berdintasun-politikak garatzen dituzten erakundeak aitortzea Eusko Jaularitzak, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan arautzen diren baldintzen arabera.

Batzuen eta besteen artean dagoen desberdintasun nagusia da, gero ikusiko dugun bezala, kontratuaren xedeari, kaudimen teknikoari eta esleipen irizpideei buruzko egiaztatzaileak erakunde kontratatzaileari egiten zaion proposamenari edo eskaintzari buruzkoak direla, eta egikaritzeko baldintzei buruzko egiaztatzaileak, aldiz, kontratua benetan bete dela egiaztatu behar den uneari buruzkoak.

KONTRATUAREN XEDEA

◆ Klausularen eredua

Kontuan hartzen badugu genero-ikuspegia prestazioaren helburuaren eta edukiaren zati dela, kontratuaren xedearen definizioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko aipamena biltzen da esanbidez, eta printzipio horretara egokituta gauzatuko da kontratua.

Zergatik?

- Kontratazio-organoak esanbidez nahi du genero-ikuspegia sartzea produktu bat erosi, obra bat egikaritu edo zerbitzu bat ematerakoan, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna eta tratu berdina bermatuz.

-Genero-ikuspegia kontratuaren xedearen ezaugarri teknikoa da.

Zer esan nahi du?

Genero-ikuspegia sartzea kontratatutako produktuaren, obraren edo zerbitzuaren diseinuan, garapenean, jarraipenean eta ebaluazioan. Hau da, emakumeen eta gizonen egoera desberdinak, premiak eta interesak aintzat hartzea kontratazioaren eta egikaritzearen fase guztietan.

Adibidez

<<Kontratuaren xedea da genero-ikuspegia duen Hiri Mugikortasuneko Plan baten diseinua kontratatzea>>

Zergatik? Ezaugarri horiek dituen kontratuaren xedea ikusten dugunean burura datorkigun lehenengo galdera da askotan. <<Gure produktuak eta zerbitzuak berdintasunez bideratzen ote zaizkie emakumeei eta gizonei?>>, <<Emakumeak baztertzen ote ditugu gure enpresan?>>...

Hala eta guztiz ere, datuek erakusten dute emakumeen eta gizonen egoera ez dela berdina, eta hori kontuan hartzen ez badugu, litekeena da gure Planek aukera eta tratu bera ez ematea emakumeei eta gizonei. Eragina desberdina izan daiteke batzuengan eta besteengan.

Emakumeak eta gizonak ez gara berdin mugitzen hirian, hartzen ditugun genero-rolak direla medio. Emakumeek mugimendu zirkularrak egiten dituzte, gizonek, aldiz, pendulu-mugimenduak. Ez gara ordutegi berdinetan mugitzen, eta ez ditugu garraiobide berak erabiltzen, eta ez ditugu pertsona eta helburu berdinekin egiten.

Horrek esan nahi du mugikortasunaren inguruko gogoeta egin behar dela hainbat gairi erantzunez; esate baterako, dibertsitateari eta segurtasunari erantzunez, eta, horretarako, eguneroko bizitzaren plangintza ahalbidetu behar da.

◆ Proposamen teknikoko egiaztatzaileak

Orokorrean, honako hau komeni da:

Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista ez egitea

✓ Aurkeztutako dokumentazioan emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraziko dituen hizkuntza erabiltzen bada, horrek esan nahi du antolakundea konprometituta dagoela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

Sexuaren arabera bereizitako datuak eta genero adierazleak

✓ Pertsonei buruzko adierazle guztiak sexuen arabera bereizita aurkeztea, eta askoz hobeto sexu-aldagaia beste aldagai batzuekin erkatzen bada; esate baterako, adinarekin, jatorriarekin eta abarrekin, hau da, hainbat egoera emakumeen eta gizonen artean identifikatzea ahalbidetuko duten aldagaiekin.

✓ Genero-adierazleak sartzea.

Trebakuntza

✓ Langileek berdintasunaren alorreko prestakuntza dutela egiaztatzea: aipatzea kontratuari atxikitako pertsonek berdintasunaren alorrean zer prestakuntza duten; bereziki interesgarria izango da kontratuaren xede den eremuko berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoa bada.

✓ Egiaztatzea aurretiko esperientzia izan dela antzeko proiektuen garapenean: antolakundeak egindako lanak aipatzea, genero-ikuspegia sartu zaienak, hain zuzen ere.

Eta adibide zehatzak hartzen baditugu kontuan, proposamen teknikoan honako egiaztatzaile mota hauek bil ditzakegu, besteak beste:

<<Kontratuaren xedea da genero-ikuspegia duen Hiri Mugikortasuneko Plan baten diseinua kontratatzea>>

✓ Metodologian zehaztu beharko da nola sartuko den genero-ikuspegia. Esate baterako, partaidetza-prozesuak egiteko asmoa badago, nola bermatuko den emakumeen partaidetza.

✓ Helburuen artean, berdintasunaren alorreko helburu espezifikoak sartuko dira. Adibidez, emakumeen eta gizonen premia eta egoera desberdinei erantzutea, eremu horretan detektatutako genero-desberdintasunak edo genero-arrailak murriztea.

✓ Gakoei edo edukiei dagokienez, eguneroko bizitza, segurtasuna, autonomia, zainketak eta abar aipatu beharko dira.

✓ Plana garatzeko ardura duen lantaldean, lantalde hori osatzen duten pertsonek hirigintzaren eta generoaren alorrean duten prestakuntza zehaztuko da, baita ezaugarri horietako proiektuak garatzen duten esperientzia ere.

✓ Berdintasunaren alorrean aditua den laguntza teknikoa kontratatzeko asmoa badago, haren egiaztapenak eta esperientzia sartuko dira.

<<Prestakuntza-moduluen kontratazioa, bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeko neurriak sartuz>>

✓ Garatuko diren kontziliazio-neurri zehatzak zehaztu beharko dira. Kontuz ibili soilik emakumeentzat bideratutako kontziliazio-neurriak proposatzearekin. Neurriak emakumeentzat eta gizonentzat izango dira, eta ahal den neurrian, erantzukidetasuna sustatuko da, eta emakumeek enpleguan jarrai dezaten ahalbidetuko da.

◆ Behar diren baliabideak

✓ Berdintasunaren alorrean prestakuntza duten langileak edo berdintasunaren alorreko laguntza tekniko aditua, bai lehiaketa prestatzeko, bai proiektua garatzeko, baldin eta esleipenduna bada.

◆ Esteka interesgarriak

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Masterra: Berdintasuneko agenteak. UPV/EHU.
- Enpresa eta erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko homologatutako erakundeak.

◆ Laguntzeko eskuragarri dauden materialak

✓ Genero-ikuspegia garapen-proiektu eta -programetan barneratzeko gida metodologikoa. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

✓ Generoren araberako eraginari buruzko txostenak egiteko sektore-materialak: ahalbidetzen dute jakitea non dauden desberdintasunak sektore-eremuetan (Ekintzailetza eta ETEak, Garraioa eta mugikortasuna, Informazioaren Gizartea...), eta neurriak proposatzen dituzte eremu horietan berdintasuna lortzeko. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

Gure produktu edo zerbitzuetan generoaren ikuspuntua kontuan hartzeak, zer esan nahi du?

✓ "Genero-ikuspegia sartzea".

✓ Bateratu +. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politika Saila.

✓ Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo (gaztelaniaz soilik). *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea*.

✓ Adierazleen sistema. Emakumeen eta gizonen berdintasuna EAEn. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

✓ Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak (urtero argitaratzen da). *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

✓ Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna atala. Eustaten webgunea.

KAUDIMEN TEKNIKOA

◆ Klausularen ereduak

- Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren alorrean egiaztatutako esperientzia eta ibilbidea -enpresarena, pertsonarena edo erakundearena-, azken hiru urte hauetan egin diren eta kontratuaren xedearen antzeko izaera eta zenbatekoa duten zerbitzu edo lan nagusien harremanaren bitartez, zenbatekoa, data eta bezeroa aipatuta.
- Lantalde teknikoa emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen esanbidez parte hartuko duten langileak aipatuz, eta generoaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta esperientzia espezifikoa aipatuz.
- Erakunde publiko batek emandako «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» ziurtagiria edukitzea; bestela, Zuzenbidean onartutako edozein froga-bitarteko erabiliz egiaztatu beharko da bereizgarri hori edukitzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla.

Zergatik?

- Kontratua behar bezala egikaritzeko ezinbestekoa da berdintasunaren alorreko prestakuntza, esperientzia edo trebakuntza edukitzea.

Zer esan nahi du?

Lizitaziorako onartzeko ezinbesteko baldintza da erakunde edo pertsona lizitatzaileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko trebakuntza, esperientzia eta/edo ibilbide jakin bat duela egiaztatzea.

Antolakundeak gai horiek konponduta eduki beharko ditu kontratua argitaratu baino lehen. Horrela egiten ez bada, konplikatua izango da gai horiek epe laburrean konpontzea.

Adibideak

<<Kontratuaren xedearen antzeko lanak edo zerbitzuak egiten izandako esperientzia>>.

<<Koordinatzailea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean gutxienez 180 orduko prestakuntza duena, eta antzeko programak edo zerbitzuak koordinatzeko lanak egiten gutxienez hiru urteko esperientzia egiaztatua duena>>.

◆ Proposamen teknikoko egiaztatzaileak

Orokorrean, honako hau komeni da:

Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista ez egitea

✓ Aurkeztutako dokumentazioan emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraziko dituen hizkuntza erabiltzen bada, horrek esan nahi du antolakundea konprometituta dagoela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

Sexuaren arabera bereizitako datuak eta genero adierazleak

✓ Pertsonei buruzko adierazle guztiak sexuen arabera bereizita aurkeztea, eta askoz hobeto sexu-aldagaia beste aldagai batzuekin erkatzen bada; esate baterako, adinarekin, jatorriarekin eta abarrekin, hau da, hainbat egoera emakumeen eta gizonen artean identifikatzea ahalbidetuko duten aldagaiekin.

✓ Genero-adierazleak sartzea.

Trebekuntza

✓ Langileek berdintasunaren alorreko prestakuntza dutela egiaztatzea: aipatzea kontratuari atxikitako pertsonek berdintasunaren alorrean zer prestakuntza duten; bereziki interesgarria izango da kontratuaren xede den eremuko berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoa bada.

✓ Egiaztatzea aurretiko esperientzia izan dela antzeko proiektuen garapenean: antolakundeak egindako lanak aipatzea, genero-ikuspegia sartu zaienak, hain zuzen ere.

✓ Erakunde publikoaren ziurtagiria edo egiaztapena.

Berdintasunaren aldeko Klausula hauetarako aurkeztu behar diren egiaztatzaileak bilduko ditugu:

<<Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren alorrean egiaztatutako esperientzia eta ibilbidea -enpresarena, pertsonarena edo erakundearena-, azken hiru urte hauetan egin diren eta kontratuaren xedearen antzeko izaera eta zenbatekoa duten zerbitzu edo lan nagusien zerrendaren bitartez, zenbatekoa, data eta bezeroa aipatuta>>.

Klausulan bertan aipatzen denez (beti ez da zehazten nola egin behar den eta jarraibidea arazorik gabe eraman daiteke beste klausula batzuetara):

✓ Kontratu honen xedearen antzeko izaera eta zenbatekoa duten eta azken hiru urte hauetan egin diren zerbitzu edo lan nagusien zerrenda, zenbatekoa, data eta enpresa bezeroa aipatuz.

<<Lantalde teknikoa emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen esanbidez parte hartuko duten langileak aipatuz, eta generoaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta esperientzia espezifikoa aipatuz>>.

Klausulan bertan aipatzen denez (jarraibidea arazorik gabe eraman daiteke beste klausula batzuetara):

✓ Kontratua egikaritzen parte hartuko duten pertsona guztiek berdintasunaren alorrean duten titulazioa, prestakuntza eta esperientzia espezifikoa.

Garrantzitsua da dagozkion titulazioen euskarri diren prestakuntza-orduak eta titulua eman duen erakundea zehaztea.

<<«Emakumeen eta Gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetza Erakundea» ziurtagiria edukitzea; bestela, Zuzenbidean onartutako edozein froga-bitarteko erabiliz egiaztatu beharko da bereizgarri hori edukitzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla>>.

Klausulan bertan adierazten denez:

✓ Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana- «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.

✓ Bereizgarri hori lortzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla egiaztatzea. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» aitorpena emateko baldintzak otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan daude araututa.

◆ Esteka interesgarriak

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Masterra: Berdintasuneko agenteak. UPV/EHU.
- Enpresa eta erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko homologatutako aholkularitza-erakundea.
- Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» aitorpena, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandakoa.
- Ministerioaren «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria.

ESLEITZEKO IRIZPIDEAK

◆ Klausularen ereduak

- Emakumeen kontratazio-kopuruari buruzko konpromisoa
- Kontratuaren edo prestazioaren emakumezko onuradun edo erabiltzaile kopuruari buruzko konpromisoa
- Berdintasunerako Plana egitea eta aplikatzea
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko Enpresen Gizarte Erantzukizuneko Politikak.
- Lana eta familia uztartzeko neurriak
- Proiektuan genero-ikuspegia sartzea
- Genero-eraginari buruzko memoria

Zergatik?

• Balioetsi egiten da erakunde edo enpresa lizitatzaileak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konpromisoa hartzea kontratuaren esparruan, zerbitzua produzitzeko edo emateko prozesuan zuzenean parte hartzen duten pertsonen lan-baldintzei dagokienez eta prestazioaren edukiei eta prestazio hori bideratuta dagoen pertsonei dagokienez.

Zer esan nahi du?

Emakumeen eta gizonen berdintasuna ahalbidetzen duten politikek edo jardunek aurkeztutako eskaintzak erkatuko dituen eta esleipenduna zein izango den erabakiko duen baremoa osatuko dute.

Eskakizun horiek soilik kontratazioaren esparruari buruzkoak dira.

Adibideak

<<Emakumeen kontratazioa areagotu duten denbora osoko edo partzialeko eta obra egikaritzeko behar den denborako kontratu gehien eskaintzen duen enpresari 5 puntu emango zaizkio>>.

<<Langileen legezko ordezkaritzarekin itundutako Berdintasun Plana izateagatik eta kontratazioaren esparruan ezartzeagatik: 5 puntu>>.

<<Proiektuari buruzko hobekuntza objektiboak: Haztapena: 10 puntu. Bereziki, kontratu honen xede diren azterlanetan eta txostenetan genero-ikuspegia sartzeari dagokionez egiten diren hobekuntza-proposamenak balioetsiko dira>>.

◆ Proposamen teknikoko egiaztatzaileak

Orokorrean, honako hau komeni da:

Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista ez egitea

✓ Aurkeztutako dokumentazioan emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraziko dituen hizkuntza erabiltzen bada, horrek esan nahi du antolakundea konprometituta dagoela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

Sexuaren arabera bereizitako datuak eta genero adierazleak

✓ Pertsonei buruzko adierazle guztiak sexuen arabera bereizita aurkeztea, eta askoz hobeto sexu-aldagaia beste aldagai batzuekin erkatzen bada; esate baterako, adinarekin, jatorriarekin eta abarrekin, hau da, hainbat egoera emakumeen eta gizonen artean identifikatzea ahalbidetuko duten aldagaiekin.

✓ Genero-adierazleak sartzea.

Trebakuntza

✓ Langileek berdintasunaren alorreko prestakuntza dutela egiaztatzea: aipatzea kontratuari atxikitako pertsonek berdintasunaren alorrean zer prestakuntza duten; bereziki interesgarria izango da kontratuaren xede den eremuko berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoa bada.

✓ Erakunde publikoaren ziurtagiria edo egiaztapena.

1. HONAKO HONI BURUZKO KLAUSULA EREDUAK: EMAKUMEEN KONTRATAZIOA EDO KONTRATUAREN ONURADUNEI EDO ERABILTZAILEEI BURUZKOAK

Berdintasunaren aldeko Klausula hauetarako aurkeztu behar diren egiaztatzaileak bilduko ditugu:

<<Pertsona edo erakunde lizitatzaileak lanerako kontratatuko dituen emakumeen kopuruari buruzko konpromisoa >>.

✓ Kontratazio-kopuruari buruzko konpromisoa zehazten duen zinpeko adierazpena.

<<Kontratua egikaritzeko edo emateko, pertsona edo erakunde lizitatzaileak laneratzeko zailtasun bereziak dituzten zenbat emakume enplegatuko dituen (emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak, guraso bakarreko familien buru direnak, desgaitasunen bat dutenak edo luzaroan langabezian daudenak, besteak beste) >>.

✓ Kontratazio-kopuruari buruzko konpromisoa zehazten duen zinpeko adierazpena.

<<Pertsona edo enpresa lizitatzaileak zenbat emakume (kopurua) jarriko dituen gerentziako eta erantzukizuneko postuetan eta postu kalifikatuetan>>.

✓ Gerentziako eta erantzukizuneko postuetan ez ezik postu kualifikatuetan ere zenbat emakume kontratatuko diren zehazten duen zinpeko adierazpena, kontratazioa zer kargu eta/edo lanbide-kategoria zehatzetan egingo den zehaztuz.

<<Zenbat emakume dauden kontratuaren onuradunen edo erabiltzaileen artean, eta horien ehunekoa, guztirakoa kontuan hartuta>>.

✓ Kontratuaren edo prestazioen zenbat emakume onuradun edo erabiltzaile dauden zehazten duen zinpeko adierazpena, onuradun edo erabiltzaile guztien gaineko ehunekoa zehaztuz.

<<Ekintza positiboko neurriak, onuradunak hautatzeko aurreikusi direnak>>.

✓ Onuradunak hautatzerakoan aplikatuko diren ekintza positiboko neurriak zehaztuko dituen zinpeko adierazpena.

Oharra

Pertsona edo erakunde lizitatzaileak konpromiso zehatz bat hartzen du kopuruari dagokionez, eta hori justifikatu egin beharko du kontratazioa gauzatu bitartean edo kontratua gauzatu ondoren, enpresaren TC1 eta TC2 agirien, lan-kontratuen, erakunde publikoko gizarte-zerbitzuen txostenaren bitartez eta abar.

Esteka interesgarriak

- Emakumeen enplegua sustatzeko kontratu motei eta laguntzei buruzko gidaliburua. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, Laneratze Enpresei buruzkoa.
- Azaroaren 11ko 182/2008 Dekretua, Eusko Jaurlaritzarena, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzen duena, eta horietan sartzeko prozedura eta horien erregistroa ezartzen dituena.
- Ekintza positiboen katalogoa. Emakumearen Institutua, *Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea*, eta Andaluziako Emakumearen Institutua.

2. KLAUSULA EREDUAK,BERDINTASUNAREN ALDEKO KUDEAKETARI BURUZKOAK

Berdintasunaren aldeko Klausula hauetarako aurkeztu behar diren egiaztatzaileak bilduko ditugu:

<<Enpresen Gizarte Erantzukizuneko Politikak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arlokoak, pertsona edo erakunde lizitatzaileak kontratua egikarituko duten langileei aplikatuko dizkienak; esate baterako, prestakuntzari, hautaketari, lanbide-sai-

Ikapenari edo lanbide-kategoriei, sustapenari, soldatari, egonkortasunari edo iraunkortasunari, ordezkaritzari, laneko segurtasunari eta osasunari, lanaldiaren iraupenari eta antolamenduari edo bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzeari dagokienez>>.

- ✓ Enpresen gizarte-erantzukizuneko politikei buruzko zinpeko adierazpena: pertsona edo erakunde lizitatzaileek konpromisoa hartzen dute kontratua egikarituko duten langileei politika horiek aplikatzeko.
- ✓ Eskatzen diren neurriak biltzen dituen enpresa-hitzarmenaren edo enpresa-akordioaren kopia.
- ✓ Antolakundean indarrean dagoen Berdintasunerako Planaren kopia.
- ✓ Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana- «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.

<<Bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriei dagokienez, entitateak zer konpromiso hartu duen, bai prestazioa gauzatzen duten langileei dagokienez, bai jardueraren onuradunei dagokienez. Horretarako, proposamen teknikoa aurkeztu beharko da, eta adingabeak edo inoren laguntza behar duten pertsonak artatzea ahalbidetuko duten bitarteko propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak zehaztuko dira: zerbitzu-txekeak, jangelak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak; lanaldia murrizteari buruzko hobekuntzak, eszedentziak, aitatasunagatiko edo amatasunagatiko lizentziak edo baimenak; ordutegi-malgutasuna, eginkizunak berriz esleitzea; edo antzeko beste batzuk>>.

- ✓ Bizitza pertsonala, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak zehazten dituen zinpeko adierazpena: entitateak zer konpromiso hartu duen, bai prestazioa gauzatzen duten langileei dagokienez, bai jardueraren onuradunei dagokienez.
- ✓ Eskatzen diren neurriak biltzen dituen enpresa-hitzarmenaren edo enpresa-akordioaren kopia.
- ✓ Antolakundean indarrean dagoen Berdintasunerako Planaren kopia.

Klausulan bertan adierazten denez:

- ✓ Proposamen teknikoa, non adingabeak edo mendekoak zaintzen laguntzen duten baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak zehaztuko diren.

<<Kontratu-prestazioaren esparru zehatzean Berdintasunerako Plan espezifikoa diseinatzeko eta aplikatzeko konpromisoa>>.

- ✓ Kontratu-prestazioaren esparru zehatzean Berdintasunerako Plan espezifikoa diseinatzeko eta aplikatzeko konpromisoa, Zuzendaritzak sinatua. Zehaztu beharko da barneko eta/edo kanpoko zer baliabide bideratuko diren neurri hori garatzera.
- ✓ Erakundean indarrean dagoen Berdintasunerako Planaren kopia.
- ✓ Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen

Euskal Erakundeak emana- «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.

Behar diren baliabideak

• Berdintasunaren alorrean prestakuntza duten langileak edo berdintasunaren alorreko laguntza tekniko aditua, bai lehiaketa prestatzeko, bai proiektua garatzeko, baldin eta esleipenduna bada.

Oharra

Pertsona edo erakunde lizitatzaileak konpromisoa hartzen du Berdintasunaren aldeko Kudeaketari dagokionez, eta konpromiso hori justifikatu egin beharko da Berdintasunerako Plana, jarraipen-txostenak, aplikatu diren kontziliazio-neurrien zerrenda eta erabiltzaile kopurua eta erabiltzaileen profila eta abar aurkeztuz.

Laguntzeko eskuragarri dauden materialak

- Enpresetan berdintasuneko diagnostikoak eta berdintasunerako planak egiteko metodologia. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Hautaketa-prozesu ez diskriminatzailea burutzeko gida. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Orientabideak diskriminatzailea ez den sustapenerako. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Bateratu +. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politika Saila.
- Familia eta lana bateragarri egiteko neurrien luzetarako azterketa. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politika Saila.
- Enpresan ordutegi-eredu berria txertatzeko metodologia. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politika Saila.
- Berdingune. Eusko Jaurlaritza.
- Laneko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako protokoloa. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Guía de Lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

3. KLAUSULA EREDUAK GENERO IKUSPEGIA PROIEKTUAN TXERTATZEARI BURUZKOAK

<<Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea, proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurreikusitako jardueretan>>.

✓ Proiektuaren Diagnostikoan: proiektua kokatuta dagoen gizarte-egoera aztertzerakoan, emakumeen eta gizonen egoera, premia eta arazo desberdinak zehaztu beharko dira.

✓ Proiektuaren Helburuetan: emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako helburu espezifikoak sartu beharko dira proiektuaren eremuan, eta diagnostikoan detektatutako gizarte-desberdintasunak murriztuko dira.

✓ Proiektuan aurreikusitako Jardueretan: emakumeek eta gizonek proiekturako sarbidea izango dutela bermatuko duten neurriak bilduko dira, neurri konpentsatzaileak detektatutako arrail horiek murrizteko... Azken batean, identifikatutako genero-desberdintasunak ez areagotzera, eta, ahal bada, murriztera bideratutako neurriak.

<<Proiektuan zehar eta zeharka sartuko dira emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, asmo eta arazo espezifikoak, emakumeen eta gizonen artean dagoen aniztasuna kontuan hartuta, eta, bereziki, askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakumeen egoera kontuan hartuta>>.

✓ Klausula hori beteko dela adierazten duen zinpeko adierazpena.

✓ Proposamen teknikoaren helburuetan, metodologian, edukietan eta abarretan zehaztu beharko da nola bermatuko den emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, asmo eta arazo espezifikoak sartuko direla. Adibidez:

- Helburuei dagokienez: emakumeen eta gizonen egoera desberdina ezagutzera, dauden genero-arrailak murriztera eta kalteberatasun bereziko egoeran dauden kolektiboen egoerei erantzutera bideratutako helburu espezifikoak.
- Metodologiari dagokionez: proiektuaren diseinuan emakumeek parte hartuko dutela bermatzera bideratutako neurriak.
- Lantalde teknikoari dagokionez: lantalde hori osatzen duten pertsonak berdintasunaren alorreko prestakuntza dutela egiaztatu beharko da; bereziki interesgarria da proiektuaren jardunaren eremuari lotutako berdintasuneko prestakuntza izatea edo adituen kanpoko aholkularitza.

<<Memoria bat aurkezteko konpromisoa. Memoria horren gaia hau izango da: kontratazioak zer nolako genero-eragina duen kontratatutako jardunaren onuradunengan edo jardun hori gauzatuko duten langileengan. Horretarako, banakatutako datuak eta adierazleak aurkeztu beharko dira, eta, horiei esker, aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatu ahal izango da>>.

✓ Memoria bat aurkezteko konpromisoa sinatuko da. Memoria horren gaia hau izango da: kontratazioak zer nolako genero-eragina duen kontratatutako jardunaren onuradunengan edo jardun hori gauzatuko duten langileengan, eta honako hauek aurkeztuko direla zehaztuko da:

- Kontratatuko pertsonei , kontratatutako jardunean esku hartu duten langileei, onuradunei eta abarri buruzko datuak sexuaren arabera bereizita, sexuaren aldagaia interesgarriak izan daitezkeen beste aldagai batzuekin gurutzatuz: adina, jatorria...
- Genero-adierazleak, espezifikoki definituak. Esate baterako: onuradunen tasa erlatiboa: (emakume onuradunak/emakumeak helburu den jendearen artetik/(gizon onuradunak/gizonak helburu den jendearen artetik).

Behar diren baliabideak

Berdintasunaren alorrean prestakuntza duten langileak edo berdintasunaren alorreko laguntza tekniko aditua, bai lehiaketa prestatzeko, bai proiektua garatzeko, baldin eta esleipenduna bada.

Oharra

Pertsona edo erakunde lizitatzaileak genero-ikuspegia proiektuan txertatzeko konpromisoa hartzen du, eta hori justifikatu egin beharko da kontratua amaitzen denean; horretarako, proiektua bera edo genero-eraginari buruzko memoria aurkeztu beharko da.

Laguntzeko eskuragarri dauden materialak

Gure produktu edo zerbitzuetan generoaren ikuspuntua kontuan hartzeak, zer esan nahi du?

Generoaren inpaktua zerbitzu eta produktuen kontratazioan

- Generoaren araberako eraginaren txostenak egiteko gidaliburua. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Adierazleen sistema. Emakumeen eta gizonen berdintasuna EAEn. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Generoren araberako eraginari buruzko txostenak egiteko sektore-materialak: ahalbidetzen dute jakitea non dauden desberdintasunak sektore-eremuetan (Ekintzailetza eta ETEak, Garraioa eta mugikortasuna, Informazioaren Gizartea...), eta neurriak proposatzen dituzte eremu horietan berdintasuna lortzeko. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*

GAUZATZE BALDINTZAK

◆ Klausularen ereduak

- Emakumeen kontratazio-kopuruari buruzko konpromisoa
- Kontratuaren edo prestazioaren emakumezko onuradunen edo erabiltzaileen kopuruari buruzko konpromisoa
- Berdintasunaren alorreko legeria betetzea
- Hizkuntzaren erabilera ez sexista
- Lan-arloko eta berdintasunezko kudeaketako politikak
- Proiektuan genero-ikuspegia sartzea
- Genero-eraginari buruzko memoria

Zergatik?

Komenigarria da, kontratua lortzen duena edozein izanda ere, lortu nahi diren emaitzak ziurtatzea, hau da, produktua, zerbitzua edo obra berdintasun-irizpide batzuen arabera garatzea.

Zer esan nahi du?

- Ezinbestekoa da baldintza horiek betetzea. Pertsona edo erakunde lizitatzaileek baldintza horiek onartzen dituzte proposamena aurkezten dutenean, eta bete egin beharko dituzte esleipendun gertatuz gero.
- Baldintza horiek kontratu-arloko funtsezko betebehar gisa eratzen dira, eta baldintza horiek betetzen ez badira, kontratazio-organoak bi aukera izango ditu: kontratua suntsitu, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bateginaren (SPKLTB) 223.f) artikuluari jarraituz; edo kontratua gauzatzen jarraitu eta zigorra jarri, zeina, ez-betetzearen larria eta ondorioak kontuan hartuta, kontratuaren aurrekontuaren % 3tik % 10era artekoa izango den, SPKLTBren 212.1 artikuluari jarraituz.

Adibideak

<<Egiten diren dokumentu eta euskarrietan hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea>>.

<<Genero-ikuspegia kontuan hartzea kontratua egikaritzearen ondorioz sortzen diren txosten, idazki, datu-bilketa eta estatistika orotan>>.

<<Kontratu hau egikaritzeari lotutako langileen bizitza pertsonala eta/edo familia-bizitza bateragarri egitea ahalbidetuko duten neurriak ezartzea>>.

◆ Kontratua egikarituko dela adieraziko duten egiaztatzaileak

Aurreko paragrafoetan ez bezala, egiaztatzaile horiek ez dira erakunde kontratatzaileari aurkeztu behar zaion proposamenari edo eskaintza teknikoari buruzkoak; aitzitik, kontratuan ezarritakoa hura esleitu ostean benetan bete ote den adieraziko duteo.

Orokorrean, komenigarria da:

Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista ez egitea

✓ Uurkeztutako dokumentazioan emakumeak eta gizonak behar bezala ikusaraziko dituen hizkuntza erabiltzen bada, horrek esan nahi du erakundea konprometituta dagoela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

Sexuaren arabera bereizitako datuak eta genero adierazleak

✓ Pertsonei buruzko adierazle guztiak sexuen arabera bereizita aurkeztea, eta askoz hobeto sexu-aldagaia beste aldagai batzuekin erkatzen bada; esate baterako, adi-

narekin, jatorriarekin eta abarrekin, hau da, hainbat egoera emakumeen eta gizonen artean identifikatzea ahalbidetuko duten aldagaiekin.

✓ Genero-adierazleak sartzea.

Egikaritzeko Baldintza gisa bildu diren Berdintasunerako ondorengo Klausuletan egiaztatzaile hauek proposatzen dira:

<<Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legean –Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean– eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan –Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legean– ezarritako printzipioak eta betebeharrak betetzea>>.

- ✓ Zuzendaritzak sinatutako konpromisoa, tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna bermatzeko konpromisoa, alegia.
- ✓ Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko enpresan ezarritako neurriei/politikei buruzko memoria teknikoa.
- ✓ Indarrean dagoen Berdintasunerako Planaren kopia (baldin eta enpresak behartuta badaude Plan hori ezartzera).
- ✓ Jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan esku hartzeko Protokoloaren kopia.
- ✓ Enpresa Batzordearen edo langileak ordezkatzen dituen organoaren adierazpena aplikatutako berdintasun-neurriei edo berdintasun-politikei, Berdintasunerako Planari, jazarpen sexista prebenitzeko eta horrela egoeretan esku hartzeko Protokoloari buruzkoa.
- ✓ Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana- «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.

<<Dokumentazio, publizitate, irudi eta material guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili behar da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu behar dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen dutenak>>.

- ✓ Proiektua garatzean sortutako euskarriak eta materialak.
- ✓ Enpresa lizitatzailearen barruko berdintasun-planaren neurria(k), klausula honi dagokionez. Plan hori bete dela egiaztatzen duen kopia eta ebidentziak (jarraipen-txostenak, ebaluazio-txostena, batzordearen edo berdintasun-taldearen bilera-aktak, garatutako materialak eta produktuak...).

<<Kontratua egiteko lan-arloan kontratatzen direnen artean, emakumeak % 40 izan behar dira, gutxienez.>>.

- ✓ Kontratatuko pertsonen zerrenda, sexuaren arabera bereizita, kontratuen eta/edo TC1 eta TC2 agirien kopiarekin batera.

<<Kontratua betetzeko esparruan, lanpostu kualifikatuen, edo erantzukizuneko lanpostuen % 40 gutxienez emakumeenak izango dira>>.

✓ Kontratuari esleitutako langileen organigrama, sexuaren arabera bereizita.

<<Kontratua betetzeko lan-arloan kontratatutako pertsonen % 15 gutxienez laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeak izango dira; esate baterako, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak, guraso bakarreko familien buru direnak, desgaitasunen bat dutenak edo luzaroan langabezian daudenak>>.

✓ Enpresak laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeen kopuru jakin bat kontratatu duela egiaztatzen duten gizarte-zerbitzuen txostenak eta/edo enplegu-txostenak.

✓ Kontratua betetzeko lan-arloan kontratatutako pertsonen zerrenda, sexua eta kalteberatasun bereziko kolektiboetakoak diren edo ez zehaztuz.

<<250 langile baino gehiago dituzten enpresek egiaztatu beharko dute emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana benetan diseinatu eta aplikatu dutela, Gizonen eta Emakumeen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legeak ezarritakoaren arabera>>.

✓ Antolakundean indarrean dagoen berdintasun-planaren kopia eta azken jarraipen-txostena.

✓ Enpresa Batzordearen edo langileak ordezkatzen dituen organoaren adierazpena, aplikatutako Berdintasunerako Planari buruzkoa.

<<Bermatu egin beharko da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuko dela kontratuaren esleipena duen enpresako langileentzat, honako hauei dagokienez: prestakuntza, hautaketa, sailkapen profesionala, arreta, sustapena, ordainketa, egonkortasuna edo iraunkortasuna, ordezkaritza, laneko segurtasuna eta osasuna, edo lanaldiaren iraupena eta antolamendua>>.

✓ Zuzendaritzaren zinpeko adierazpena, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bermatuko dela adieraziz.

✓ Antolakundean indarrean dagoen berdintasun-planaren kopia.

✓ Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko enpresan ezarritako neurriei/politikei buruzko memoria.

✓ Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana- «Berdintasuna Enpresan» bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.

<<Kontratuaren diseinuak eta egikaritzeak genero-ikuspegia izan behar dute diagnostikoan, helburuetan, jardueretan eta ebaluazioan. Era berean, azken justifikazioan kontratazioaren genero-eraginari buruzko txostena bildu beharko da, eta adierazleak ez ezik, zerbitzuaren erabiltzaileen edo onuradunen edo zerbitzua eman duten langileen datuak

ere azalduko dira sexuaren arabera bereizita. Horiei guztiei esker ebaluatu ahal izango da aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna>>.

✓ Kontratazioaren genero-eraginari buruzko memoria, honako hauek zehaztuz, beste gai batzuen artean:

- Kontratatuko pertsonei , kontratatutako jardunean esku hartu duten langileei, onuradunei eta abarri buruzko datuak sexuaren arabera bereizita, sexuaren aldagaia interesgarriak izan daitezkeen beste aldagai batzuekin gurutzatuz: adina, jatorria.
- Genero-adierazleak, espezifikoki definituak. Adibidez: zuzendaritzako emakumeen tasa erlatiboa (erantzukizuneko postuetako emakumeak/proiektuaren garapenean parte hartu duten emakumeak, guztira)/(erantzukizuneko postuetako gizonak/proiektuaren garapenean parte hartu duten gizonak, guztira).
- Langileek berdintasunaren alorrean duten prestakuntza eta/edo laguntza tekniko espezializatua kontratatu dela edo harekin lankidetzan jardun dela egiaztatzea.

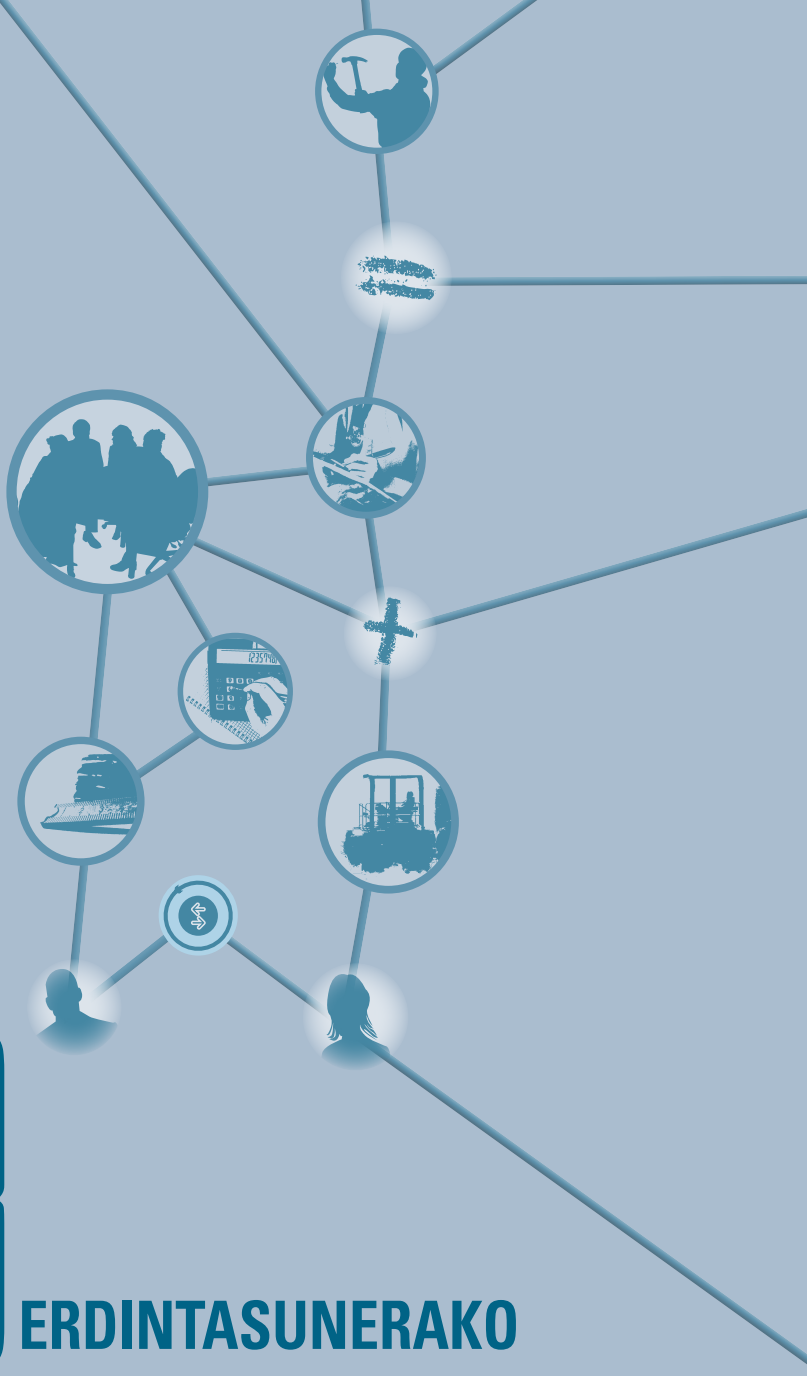
◆ Oharra

Egikaritzeko baldintzak eta berdintasunaren alorreko esleipen-irizpideak erabat bateragarriak dira.

Egikaritzeko baldintza bat ezar daiteke, pertsona edo erakunde lizitatzailea behartuko duena plantillan gutxienez % 40 emakume enplegatzera, eta, era berean, ezar daiteke esleipen-irizpideetan aintzat hartuko dela emakumeen % 40 baino gehiago kontratatzen dituzten enpresak.

◆ Esteka interesgarriak

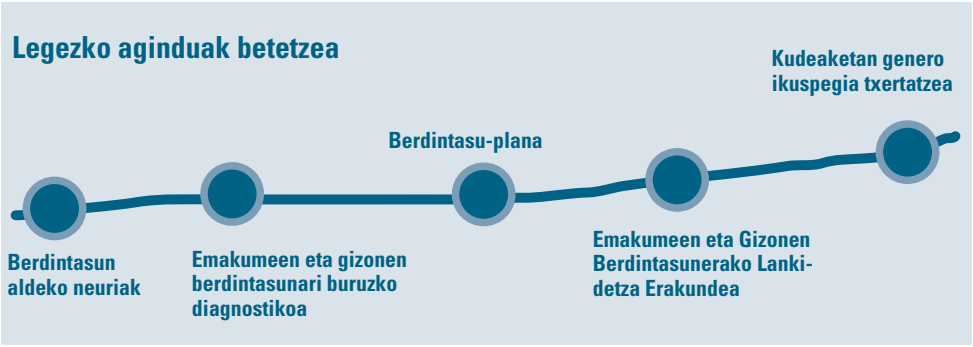
- 4/2005 Legea, osailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa, Eusko Legebiltzarrarena.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Berdintasun Eraginkorra lortzekoa.
- Berdintasunaren alorreko legezko aginduak (gida honen 3.1 paragrafoa).
- "Berdinbide" tresna.
- Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo (gaztelaniaz soilik). *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Bateratu +. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politika Saila.



3. BERDINTASUNERAKO IBILBIDEAK

<<Genero-dimentsioaren garapena ez da soilik berdintasun-gaia, aurkezpen-txartela da gero eta lehiakorragoa den munduan arrakasta izateko>>

Munduko Foro Ekonomikoa



Berdintasunerako ibilbide bati ekin izana da, zalantzarik gabe, kontratazio publikoek Berdintasunaren aldeko Klausulei erantzuteko duten berme handiena. Ibilbide hori ez da kasu guztietan puntu berean hasten, eta, logikoa denez, bide desberdinetatik eramaten du antolakunde bakoitza. Antolakunde berdinzaleagoak lortzera bideratutako prozesu horiei esker, hobekuntza garrantzitsuak eta lehiakorrak lortzen dira antolamenduaren arloan.

3.1. Berdintasunaren alorreko legezko aginduak

Lehenengo urratsa izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean enpresentzat dauden legezko aginduak betetzea.

Berdintasunaren arloko betebeharrak ez dira soilik 250 langile baino gehiago dituzten enpresentzat. Izan ere, enpresa eta erakunde pribatu guztiek dituzte berdintasunaren alorrean bete beharreko legezko aginduak.

Funtzesko bi lege

- Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa.
- Estatuan: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Berdintasun Eraginkorra lortzekoa.

Emakumeen eta gizonen arteko lan-arloko diskriminazio oro saihestera bideratutako neurriak

Enpresa guztiak daude behartuta lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-ar-

loko edozein bereizkeria mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, adostu, langileen lege-ordezkariekin, lan-legerian ezarritakoaren arabera.

Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak esan nahi du inolako bereizkeriarik ez egotea -ez zuzenean, ez zeharka- , eta, bereziki, amatasunetik, familia-betebeharrak bere gain hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoak.

Berdintasunerako planak

Aurreko paragrafoan aipatzen diren berdintasun-neurrien helburua berdintasun-plan bat egin eta aplikatzea izango da, kasu hauetan:

- 250 langile baino gehiago dituzten enpresetan.
- Aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboan hala ezartzen denean.
- Baldin eta lan-administrazioko agintariak zehapen-prozeduraren bidez aipatutako plana egiteagatik eta ezartzeagatik zehapen gehigarriak ordezkatzea xedatu badu, delako hitzarmenean ezarritakoaren arabera.

Jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan esku hartzeko protokoloak daudenean

Enpresa guztiak behartuta daude beren erakundeetan jazarpen sexista saihestuko duten lan-baldintzak sustatzera. Era berean, prebenitzeko, salatzeko eta erreklamatzeko prozedura espezifikoak arbitratu beharko dituzte; neurri horiek sindikatuen ordezkaritzarekin negoziatu beharko dira.

Langileen legezko ordezkaritza, halaber, behartuta egongo da jazarpen sexista prebenitzen laguntzera, langileak sentsibilizatuz eta enpresako zuzendaritzari informazioa emanez jakiten duen portaera edo jokabideei buruz, baldin eta jokabide edo portaera horiek jazarpen sexista eragin badezakete.

• Laneko sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea. 2011ko ekaina.*

50 langiletik gorako enpresetan sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloari buruzko proposamena.

	4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa	3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Berdintasun Eraginkorra lortzekoa
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiako Estatua
Genero-berdintasuna eta aukera-berdintasuna	3. artikulua	3., 5. artikuluak
Berdintasunerako planak	40. artikulua	45., 46., 47., 49. artikuluak
Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioa (sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena)[2]	43. artikulua	48. artikulua

[2] 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa: jazarpen sexista eta sexu-jazarpena. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen artean berdintasun eraginkorra lortzekoa: sexua oinarritutako jazarpena eta sexu-jazarpena.

3.2. Berdintasunerako neurriak

Askotan gertatzen da enpresa bat berdintasunerako neurri zehatzak hartzera bultzatzen duen arrazoia izatea antolakundean arazo bat identifikatu izana; esate baterako, txandak antolatzeko zailtasuna izatea gero eta lanaldi-murrizketa gehiago dagoelako zaintzengatik, sexu-jazarpenaren barneko salaketa bat izan delako edo erakunde bezero batek eskatu duelako diseinatzen diren zerbitzuetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egitea... Egoera horiei aurre egiteak laguntzen du enpresek berdintasunerako ibilbideari ekin diezaioten kontziliazio-plan erantzukidea ezarriz; horretarako, sexu-jazarpena prebenitzeko eta horrelako egoera baten aurrean esku hartzeko protokoloa egiten da, edo hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-ekintza bat antolatzen da, ohiko ereduak jartzearren.

Beste enpresa asko dagoeneko ari da aplikatzen emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ahalbidetzen duten neurriak, nahiz eta ez dituzten helburu horrekin diseinatu. Prozeduren sistematizazioak, enpresaren politikak diseinatzerakoan eta komunikatzerakoan gardentasuna izateak edo ordutegien malgutasunak, esate baterako, eragin positiboa izan dezakete emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean, baina egia da emaitza areagotu egiten dela neurri horiei genero-ikuspegia gehituz gero.

Gida hau osatzen duen Berdinbide tresnak enpresei laguntzen die balioa ematen garatzen ari diren jardunei eta neurriei, nahiz eta ez diren nahitaez berdintasun-proiektuaren esparruan sortu.

Era berean, neurri horiek antolakunde batean indargune gisa identifikatuko ditugu emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoari ekitean, hurrengo paragrafoan ikusiko dugunez.

3.3. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana

Berdintasunerako ibilbideak garatzen ari diren enpresa eta erakunde pribatu gehienak berdintasun-planak tresna nagusi erabiliz garatzen ari dira.

"Enpresetako berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoerari buruzko diagnostiko bat egin ondoren hartzen dira, eta enpresan emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea dute helburu, bai eta sexuagatiko bereizkeria ezabatzea ere. Berdintasun-planetan berdintasunerako helburu zehatzak eta hori lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak finkatuko dira, eta jarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko dira."

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Berdintasun Eraginkorra lortzekoa. 46. artikulua.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak berdintasun-planak egiteko proposatzen duen prozesua grafiko honetan jasotzen da.

Proiektua prestatze-fase batekin hasten da; fase horretan, esku-hartzearen garapen hoberena ahalbidetuko duten oinarriak ezartzen dira, eta mugarri hauek hartuko dira kontuan:

- ✓ Zuzendaritzaren konpromisoa.
- ✓ Berdintasun-proiektuaren arduraduna izendatzea.
- ✓ Berdintasun-taldea eratzea. Talde horrek, epe laburrera, diagnostikoa eta berdintasun-plana egiten parte hartuko du, eta, epe ertainera/luzera, Berdintasunaren aldeko Kudeaketaren eragilea izango da antolakundean.
- ✓ Berdintasunaren alorreko prestakuntza ematea berdintasun-taldeari -gutxienez-, talde horren partaidetza aktiboa ahalbidetzeko.
- ✓ Proiektuaren Komunikazio Plana.

3.3.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa

Plana, antolakundearentzat tresna erabilgarria izateko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoera hobetzea ahalbidetzeko, entitatearen egungo argazkitik abiatuta garatu behar da nahitaez.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa egiten bada, informazio hori emango du, eta indarguneak nahiz hobetzeko aukerak identifikatzea ahalbidetuko du antolakundearen errealitatera egokitutako esku-hartzea diseinatzeko.

Diagnostiko horri esker, enpresak ekintza hauek gauzatu ahal izango ditu:

- ✓ Datuekin kudeatu ahal izango du; ez, ordea, intuizioan edo aldez aurretik pentsatutako ideietan oinarrituta.
- ✓ Enpresaren neurrira definitu ahal izango du berdintasun-plana.
- ✓ Konparatzeko esparru bat eduki ahal izango du enpresak denboran izan duen bilakaera aztertzeko.

Enpresaren argazki hori edukitzeko, genero-ikuspegitik abiatuta, honako hauek bildu eta aztertuko dira: enpresaren barruko informazioa, gizonek eta emakumeek enplegua berdintasunean lortzeari eta kalitatezko lan-baldintza berberak izateari buruzkoa; eta enpresaren kanpoko

informazioa, enpresaren jarduera ekonomikoari eta sozialari buruzkoa. Oso interesgarria izango litzateke aldagai horietako batzuek denboran zehar zer nolako bilakaera izan duten jasotzea.

INFORMAZIO OROKORRA

- Enpresari buruz: jarduera, historia, zereginak...
- Jarduera-sektoreari buruz: hitzarmena, behar diren ikasketak.

ARLOAK

- **Langileak:** adinaren araberako banaketa, aniztasuna, ikasketak, zereginak...
- **Laneko baldintzak:** kontratu motak, jardunaldia, ordainketa, kontziliazio-neurriak...
- **Pertsonen kudeaketa:** hautaketa, mailaz igotzea, prestakuntza...
- **Zerbitzuen kudeaketa:** zerbitzuak, bezeroak...
- **Lidergoa, estrategia eta enpresa-kultura:** xedea, balioak, kudeaketa-sistemak, barne-komunikazioa...
- **Ekipamendua, segurtasuna eta laneko osasuna:** ekipamenduak, LIP, jazarpena...
- **Inguruarekiko harremana:** entitateak, hornitzaileak, lankideak, erakundeak, bezeroak...
- **Langileen iritzia.**

Funtsezkoa da diagnostikoa parte-hartzean oinarrituta egitea, agenteen aniztasunaren iritziak eta premiak bilduz, eta tresna gisa, hau da, Berdintasunerako Plana egitera bideratua.

Enpresetan eta entitate pribatuetan berdintasuneko Diagnostikoak eta Berdintasunerako Planak egiteko metodologia. Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea. 2011ko azaroa.

Kalkulu-orriko formatu bat ematen du, eta horri esker, datuak zehazki, malgutasunez eta erkatzeko moduan jaso daitezke, eta enpresaren informazio giltzarria labur daiteke adierazleen aginte-taula batean. Diagnostiko-metodologia bat da, dokumentu bidezko informazioaz, eta langileentzako elkarrizketez eta inkestez osatu beharrekoa.

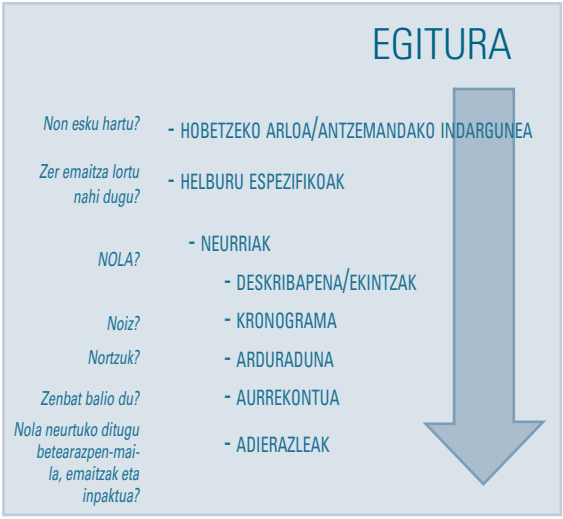
3.3.2. Berdintasunerako Planaren diseinua

Berdintasunerako Planean berdintasunaren aldeko helburu zehatzak eta hori lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak finkatuko dira, eta jarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko dira.

Berdintasunerako Plan hori honelakoa izango da:

✓ Urte anitzekoa, eta programazioa urtero garatuko da.

✓ Antolakundearen Plan Estrategikoan edo plangintza-esparruan txertatuta egongo da.



Litekeena da diagnostikoan identifikatutako hobekuntza-arloei ekitea ezinezkoa izatea lehenengo planean; horregatik, arlo horietako batzuei lehentasuna emango zaie, bideragarritasunaren, eraginkortasunaren eta larrialdiaren irizpideen arabera, eta gainerakoak aurrerago garatzeko utziko dira.

Berdintasunerako Plana enpresaren estrategiari lotuta egon behar da

Berdintasuna ez da emakumeen kontu bat. Berdintasunerako Planak ezin dira proposatu emakumeen bizitzari "laguntzeko" neurri gisa, "emakumeek kontziliatzeko dituzten arazoak" konpontzeko.

Garrantzitsua da berdintasuna pertsonen kudeaketaren alorreko hobekuntzekin eta langileen errendimenduarekin lotzea.

Funtsezkoa da berdintasuna bezeroekin, eta, orokorrean, enpresaren izateko arrazoiarekin lotzea.

Beste material batzuk, berdintasunari buruzko Diagnostikoak eta Planak egiteko

- GBE prozedura Nafarroako enpresetan Genero Berdintasuna sartzeko: Eskuliburua eta Tresnak. Familiarentzako eta Berdintasunerako Nafarroako Institutua.
- Enpresan Berdintasun Plan bat egiteko eskuliburua. Diagnostikoa egiteko informazioa biltzeko fitxak. Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasunerako Ministerioa.

Laguntzak

- Enpresa eta erakunde pribatuentzako Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen diru-laguntzen deialdia, aholkularitza-enpresa homologatua kontratatzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoak eta berdintasun-planak egin ditzaten.
- Osasun, Gizarte Zerbitzuen eta Berdintasun Ministerioaren diru-laguntzetarako deialdia berdintasun-planak egiteko eta ezartzeko, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko.

3.4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea

Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan, enpresa eta entitate batzuk <<Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakunde >>bihur daitezke: hain zuzen ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa egiten dutenak, eta berdintasun-plan bat ez ezik jazarpen sexista eta sexu-jazarpena prebenitzeko eta horrelako egoeretan esku hartzeko protokolo bat ere definitzen eta ezartzen dutenak.

Figura hori <<otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan>>arautzen da. Langile guztien arteko berdintasunaren alde egiteko konpromiso sendoa hartzen duten entitateei ematen zaie aitorpen hori.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea: Betekizunak, izapideak eta bereizgarri horrekin aitortu diren erakundeak. *Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.*
- Berdintasuna Enpresan. *Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasunerako Ministerioa.* Urriaren 26ko 1615/2009 Errege Dekretuak arautzen du (09/11/3ko BOE).

3.5. Berdintasunerako kudeaketa

Enpresetako Berdintasunerako neurriak eta planak berdintasun-politika publikoen esparruan sortzen dira, ekonomia-eremuan dauden genero-desberdintasunak eta sexu-arrazoiengatiko diskriminazioak desagerrarazteko: bereizketa bertikala eta horizontala, soldata-arraila, sexu-jazarpena, eta abar. Behar-beharrezkoa da ahalegin publikoa, eta justiziaren eta ekitatearen irizpideei erantzuteko.

Baina Berdintasunerako neurri eta plan horiek ezin dira enpresa-errealitatetik kanpo egon. Beren egunerokotasunetik. Beren izateko arrazoitik.

Funtsezkoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko Diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana egitea ez ezik, hartzen diren neurriak ere Berdintasunaren aldeko Kudeaketan biltzea.

Berrasmatzen eta beren lehiakortasuna hobetzen lagunduko dieten estrategiak eta tresnak aurkitzeko premia dute enpresek. Eta horretarako, ohikoa da berrikuntzara eta sormenera jotzea. Baina, berdintasunak ba al dauka lekurik enpresen estrategian? Bai horixe.

Betiere antolakundearen izateko arrazoiari eta jarduerari lotuta lantzen bada. Berdintasunerako Plana ezin da izan lortu beharreko helburua. Eta ezin da, halaber, zerbait periferikoa izango balitz bezala landu. Gizarte-erantzukizun korporatiboa edo enpresa-arlokoa edo kontziliazio-politikak baino zerbait gehiago da.

Berdintasunak, berrikuntzak eta sormenak elkarrekin joan behar dute. Antolakundea sormena erabiltzeko gai bada produktuetan edo zerbitzuetan berritzeko, zergatik ezin du gauza bera egin berdintasun-helburuak ezartzeko edo gure berdintasun-planak ematen duen balioa ikusaraztеko?.

Berrikuntzak eta berdintasunak izendatzaile komuna dute: antolamendu-ereduaren hobekuntza eta lehiakortasunaren alorreko hobekuntza.

<<Berdintasunaren aldeko kudeaketa lantzeak ahalbidetu digu gure produktua dibertsifikatzea. Uste duzu nahikoa dela bezeroak sexuaren, adinaren eta abarren arabera segmentatzearekin, baina genero-ikuspegia sartzeak ekarri du hainbat kontzeptu mahaira ateratzea; esate baterako, eguneroko bizitza, segurtasun-sentsazioa, zainketak, eta abar, eta, horrela, ikusi da emakumeek eta gizonek premia desberdinak dituztela, eta lehen ez geniela premia horiei erantzuten>>.

<<Gure enpresako emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoari ekin genionean ikusi genuen, alde batetik, emakumeen eta gizonen artean profil oso desorekatua genuela adinen arabera, eta hura hobetu egin behar genuela lantalde anitzak edukitzen jarraitzeko, emakumeekin eta gizonekin eta esperientzia-maila desberdinekin; eta, bestetik, langileak familia-erantzukizunei dagokienez orekatuagoa banatu behar zirela>>.

<<Berdintasuna lantzeak ahalbidetu ditu lanpostuak betetzeko egiten genuen hautaketa estereotipatua identifikatzea. Emakumeak harrera-postuetarako, atseginagoak direlako?>>.

<<Herritarrak gaixotasunen prebentzioari buruz sentsibilizatzeko kanpainak egiten ditu gure elkarteak. Sinetsiko al didazu esaten badizut bihotzekoak prebenitzeko kanpaina gizonen ohiko sintomen arabera egin genuela?>>.

<<Genero-ikuspegia sartu dugu bezeroei arreta emateko esparruan; hortaz, gizon bat eta emakume bat gure bulegoetara hurbiltzen direnean baterako kontu bat irekitzera, galdetzen diegu komunikazioetarako nork azaldu nahi duen titular gisa. Produktu berri bat saltzeko telemarketinean gaztelaniaz ez dugu galdetzen "Sres. de..." diren, lehen egiten genuen bezala. Neurri horiei esker, emakume bezeroek hobeto balioesten dute gure zerbitzua>>.

Berdintasunaren aldeko Kudeaketak balioa eman dio antolakundeari, antolakundearen bezeroei edo erabiltzaileei eta erakundea osatzen duten pertsonei.

Berdintasunaren aldeko Kudeaketa egiteak honako hau esan nahi du: emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna bermatzea antolakundean, eta emakumeek eta gizonek bizi-baldintzei, gizarte-egoerei eta premiei dagokienez dituzten desberdintasunak aitortzea eta aintzat hartzea enpresa-kudeaketaren fase guztietan, bai barneko antolamendu-eremuan, bai gure produktu edo zerbitzuen diseinuan, gure bezeroekin, erabiltzaileekin, erakunde agintzaileekin, hornitzaileekin...

Genero-mainstreaminga enpresa-errealitatera aplikatzea da.

Enpresetan emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunaren aldeko Kudeaketa prozesu berritzaile bat izango balitz bezala landu behar da, eta emakumeen ekarpenak nahiz aukerak ez ezik, enpresetako antolamendu-hobekuntzak ere ahalbidetu behar ditu.

4. ENPRESA ETA ERAKUNDE PRIBATUAK KONTRATATZAILE GISA

<<Gure berdintasun-plana betetzeko, eta lortu nahi ditugun aldaketak erdiesteko, linean jardun behar dugu gure enpresa hornitzaileekin >>

Lan-saioak enpresekin

Bere kalitate-arloko edo ingurumen-arloko politikei dagokienez jarduten duten bezala, beren berdintasunerako estrategia edo plana betetzeko, enpresek beren erakunde hornitzaileei eska diezaiekete tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna berma dezatela beren antolakundeetan, eta beren zerbitzuak edo produktuak genero-ikuspegia sartuta eman ditzatela.

Berdintasunaren aldeko Klausulak enpresa eta erakunde pribatuetako kontratuetan sartzea Berdintasunaren aldeko Kudeaketaren tresna baliotsua izan daiteke, eta onurak -aurreko paragrafoan aipatuak- areagotu egin daitezke antolakundearentzat, erakunde horretako langileentzat, eta bezeroentzat edo onuradunentzat.

Gauzak horrela egiten badira, gainera, enpresa eta erakunde publikoek biderkatu egiten dute Berdintasunaren aldeko Klausulak kontratazio publikoetan sartuz Administrazio publikoek lortu nahi duten efektua.

Enpresa eta erakunde pribatuek berdintasunerako klausulak sartzeko gomendioak

Berdintasunerako Klausula asko eraman daitezke enpresa eta entitate pribatuetara: hain zuzen ere, administrazio publikoek sartutakoak, gida honetan jasotakoak eta <<Emakumeen eta gizonen Berdintasunaren aldeko Klausulak kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen publikoetan>> gidaliburuan sartutakoak (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen gidaliburua. 2013ko apirila).

Hortaz, kontua ez da eduki horiek errepikatzea, baizik eta adibide, proposamen eta gogoeta batzuk egitea eta ematea egoera arruntenetarako.

1. KONTRATAZIO-ORRIETAN

EAEko enpresa eta erakunde pribatuek argitaratutako kontratazio-orrien benetako adibideak oinarri hartuta, Berdintasunaren aldeko Klausulak sartzeko aukera batzuk proposatuko ditugu.

◆ Preskripzio teknikoak

Hau dioen tokian	Honako hau esan dezake
• Aurkeztutako baliabide teknikoei eta giza baliabideei dagokienez, honako hau balioetsi behar da: - Makineria eta baliabide espezifikoak. - Kontratu honi esleitutako langileak eta langile horiek duten prestakuntza teknikoa eta Segurtasunaren alorrean dutena. - Azken hiru urte hauetan egindako antzeko lanen zerrenda, bereziki kontratuaren eremuarekin lotuta daudenak, lan horien zenbatekoak adieraziz.	• Aurkeztutako baliabide teknikoei eta giza baliabideei dagokienez, honako hau balioetsi behar da: - Makineria eta baliabide espezifikoak. - Kontratu honi esleitutako langileak, **emakumeen eta gizonen arabera banakatuta**, eta langile horiek duten prestakuntza teknikoa eta Segurtasunaren alorrean dutena. - Azken hiru urte hauetan egindako antzeko lanen zerrenda, bereziki kontratuaren eremuarekin lotuta daudenak, lan horien zenbatekoak adieraziz.
• ISO 9000 eta ISO 14000 arauak edukitzea. • Lan-arriskuen prebentziorako sistema dokumentatuak edukitzea.	• ISO 9000 eta ISO 14000 arauak edukitzea. • Lan-arriskuak prebenitzeko Sistema izatea, genero-ikuspegia sartzen duena eta **sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan esku hartzeko protokoloa** biltzen duena.
• Gizarte-erantzukizun korporatiboaren (GEK) egiaztapena.	• Gizarte-erantzukizun korporatiboaren (GEK) egiaztapena. • **Eusko Jaurlaritzaren berdintasunaren alorreko aitorpena, «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» -Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana-, «Berdintasuna Enpresan» Bereizgarria -Ministerioarena-, edo antzekoa.** • **Kontratuaren esparruan erabiltzen den dokumentazio, publizitate, irudi edo material orotan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dela adierazten duen egiaztapena.**

◆ Kontratuaren xedea

Hau dioen tokian	Honako hau esan dezake
• Komunikazio Kabinetearen kontratuaren xedeak honako zerbitzu hauek hartzen ditu bere barnean: 1.1.- Komunikatuak egitea eta hedatzea: - Prentsa-oharrak egitea eta dagozkion komunikabideetara bidaltzea (prentsa, irratia, telebista, bitarteko digitalak, eta informazio orokorreko aldizkariak), bai eta -zer jarduera lantzen den kontuan hartuta- bitarteko espezializatuetara ere (nazionaletara eta nazioartekoetara). - Mezuak egiten direnean Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialak erabili behar dira: euskara eta gaztelania.	• Komunikazio Kabinetearen kontratuaren xedeak honako zerbitzu hauek hartzen ditu bere barnean: 1.1.- Komunikatuak egitea eta hedatzea: - Prentsa-oharrak egitea eta dagozkion komunikabideetara bidaltzea (prentsa, irratia, telebista, bitarteko digitalak, eta informazio orokorreko aldizkariak), bai eta -zer jarduera lantzen den kontuan hartuta- bitarteko espezializatuetara ere (nazionaletara eta nazioartekoetara). - Mezuak egiten direnean Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialak erabili behar dira: **euskara eta gaztelania, betiere, hizkuntza ez-sexista erabiliz.**

◆ Esleipen-irizpideak eta eskaintzen ebaluazioa

Hau dioen tokian	Honako hau esan dezake
• Segurtasun-zerbitzuaren/Lanerako Planaren deskribapena: - Zerbitzuaren arduradunaren profila eta curriculum vitaea; Prestakuntza tekniko espezifikoa eta lantaldeen koordinazioan duen esperientzia. - Zerbitzua emateko enpresan eskuragarri dauden giza baliabideak eta baliabide teknikoak.	• Segurtasun-zerbitzuaren/Lanerako Planaren deskribapena: - Zerbitzuaren arduradunaren profila eta curriculum vitaea; Prestakuntza tekniko espezifikoa, **Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunaren alorreko prestakuntza,** eta lantaldeen koordinazioan duen esperientzia. - **Giza taldea, datuak sexuaren arabera bereizita**, eta zerbitzua emateko enpresan eskuragarri dauden baliabide teknikoak.
• Langileak euskalduntzeko plana: - Plan bat aurkeztuko da non kontuan hartuko diren lizitatzailearen lan-ingurunean euskara sustatzeko eta bultzatzeko jardunak, eta, bereziki, kontratu honen xede den zerbitzua ematen duten langileei dagokienez.	• Langileak euskalduntzeko plana: - Plan bat aurkeztuko da non kontuan hartuko diren lizitatzailearen lan-ingurunean euskara sustatzeko eta bultzatzeko jardunak, eta, bereziki kontratu honen xede den zerbitzua ematen duten langileei dagokienez , **sexuaren arabera bereizita.**

Hau dioen tokian	Honako hau esan dezake
	• Berdintasunerako plana - **Plan bat aurkeztuko da non kontuan hartuko diren berdintasuna sustatzera eta bultzatzera bideratutako jardunak, kontratu honen xede den zerbitzua ematen duten langileei dagokienez.**
• Langileen kudeaketa: - Eskaintza egiten duenak erabiltzen dituen giza baliabideetako politikak adieraziko dira. - Kudeaketa Plana langile berrientzat eta ordezkapenetarako, halakorik behar izanez gero. Ordezkatzeko edo langile berriak sartzeko erabilitako metodologia. - Etengabeko prestakuntza-plana zaintzaileentzat eta lantaldeko buruarentzat. - Prestakuntza-plan espezifikoa segurtasun-sistemei eta sarbideak eta suteak kontrolatzeari dagokienez.	• Langileen kudeaketa: - Eskaintza egin duen erakundeak erabiltzen dituen giza baliabideetako politikak adieraziko dira, baita nola bermatzen duten genero-arrazoiarengatik ez dutela diskriminatzen ere. - Kudeaketa Plana langile berrientzat eta ordezkapenetarako, halakorik behar izanez gero. Ordezkapenak egiteko edo langile berriak sartzeko erabilitako metodologia, **emakumeen eta gizonen arteko orekari eusteko hartutako neurriak zehaztuz**. - Etengabeko prestakuntza-plana zaintzaileentzat eta lantaldeko buruarentzat. **Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza sartuko da, eta, bereziki sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeari eta horrelako egoeretan esku hartzeari buruzkoa**. - Prestakuntza-plan espezifikoa segurtasun-sistemei eta sarbideak eta suteak kontrolatzeari dagokienez.
• Hobekuntzak: - Irizpide honetan enpresa lizitatzaileek aurkezten dituzten hobekuntzak balioetsiko dira, zerbitzuaren kalitatean modu eraginkorrean eragiten duten hobekuntzak, hain zuzen ere. Hobekuntzak funtzionamendu-protokoloei, baliabide teknikoei eta prestazio osagarriei buruzkoak izan daitezke.	• Mejoras: - Irizpide honetan enpresa lizitatzaileek aurkezten dituzten hobekuntzak balioetsiko dira, zerbitzuaren kalitatean modu eraginkorrean eragiten duten hobekuntzak, hain zuzen ere. Hobekuntzak funtzionamendu-protokoloei, baliabide teknikoei, prestazio osagarriei eta **berdintasunaren aldeko kudeaketari buruzkoak** izan daitezke.

2. ESKAINTZAK EGITEKO ESKAERETAN ETA KONTRATUETAN

Enpresen tamaina eta kontratatzeko orriak erabiltzen diren edo ez kontuan izan gabe, erakunde guztiek egiten dituzte zerbitzuak eta produktuak eskuratzeko kontratuak.

PROZEDURA	BERDINTASUNAREN ALDEKO KLAUSULAK
• PERTSONAK HAUTATZEA ETA/EDO LANPOSTUZ IGOTZEA	
Zer kontratatu nahi da?	- Kontratuaren xedea da langileen aukeraketa-prozesu bat kontratatzea genero-lerradurarik gabe eta genero-ikuspegiarekin.
Eskaintzen hautaketa. Betekizunak	- Hautaketa-taldea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen parte hartuko duten langileak aipatuz, eta berdintasunaren alorrean duten prestakuntza espezifikoa adieraziz. - Erakunde publiko batek emandako "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea" ziurtagiria edukitzea; bestela, Zuzenbidean onartutako edozein froga-bitarteko erabiliz egiaztatu beharko da bereizgarri hori edukitzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla.
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- Ordezkaritza txikia duten postuetan emakumeen hautagaitzak hartzeko, ekintza positiboko zer neurri aurreikusi diren.
Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- Otsailaren 18ko 4/2005 Legean -Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean- eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan -Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legean- ezarritako printzipioak eta betebeharrak betetzea. - Aukeraketarako iragarkiak, non ez den hizkuntzaren edo irudien erabilera sexista egingo, eta ez diren sartuko genero-estereotiporik eta baldintza diskriminatzailerik. - Elkarrizketetan eta gainerako aukeraketa-tekniketan ez da amatasunarekin/aitatasunarekin eta bestelako zainketa-erantzukizunekin lotutako informaziorik eskatuko. - Hautapen-taldean emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea. - Prozesuaren faseetan aukeratutako pertsonei dagokienez, kontratazioaren genero-eraginari buruzko memoria bat gehitzea, adierazleak (emakumeen/gizonen arrakastari buruzko tasa) eta datuak sexuaren arabera bereizita. - Aldez aurretik aukeratutako hautagaitzen artean, gutxienez % 40 emakumeak izatea.
• PRESTAKUNTZA	
Eskaintzen hautaketa. Betekizunak	- Irakasle-taldea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen parte hartuko duten langileak aipatuz, eta berdintasunaren alorrean duten prestakuntza espezifikoa adieraziz.

• PRESTAKUNTZA	
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko modulu bat sartuko da prestakuntzaren xede den eremuan.
Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- Material guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili behar da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu behar dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen dutenak.

• PUBLIZITATE EUSKARRIAK ETA/EDO KANPAINAK	
Zer kontratatu nahi da?	- Kontratu honen xedea da web euskarri bat, komunikazio-kanpaina bat... diseinatzea genero-ikuspegiarekin.
Eskaintzen hautaketa. Baldintzak	- Talde teknikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen parte hartuko duten langileak aipatuz, eta berdintasunaren alorrean duten prestakuntza espezifikoa adieraziz.
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- Ekintza positiboko neurriak, emakumeak eta gizonak ordezkatuz tradizionalki beste sexuak betetzen zituen postuetan eta okupazioetan. - Proiektuan zehar eta zeharka sartzea emakumeen eta gizonen egoera, premia, interesak eta abar emakumeen eta gizonen artean dagoen aniztasuna kontuan hartuta, eta, bereziki, askotariko diskriminazioak pairatzen dituzten emakumeen egoera kontuan hartuta.
Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- Material eta euskarri guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili behar da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu behar dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen dutenak.

• EKIPAMENDUAK ETA HORNIDURAK ESKURATZEA	
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- Otsailaren 18ko 4/2005 Legean -Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean- eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legean ezarritako printzipioak eta betebeharrak betetzea. - Erakunde publiko batek emandako «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» ziurtagiria edukitzea; bestela, Zuzenbidean onartuta-ko edozein froga-bitarteko erabiliz egiaztatu beharko da bereizgarri hori eduki-tzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla - Ekipamenduen disenua genero-ikuspegiarekin.

Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- 250 langile baino gehiago dituzten enpresek egiaztatu egin beharko dute Berdintasunerako Plana benetan diseinatu eta aplikatu dutela, gizonen eta emakumeen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legeak ezarritakoaren arabera.

• AZPIKONTRATATUTAKO ZERBITZUAK	
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- • Talde teknikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen parte hartuko duten langileak aipatuz, eta berdintasunaren alorrean duten prestakuntza espezifikoa adieraziz. • Prestazioa egikarituko duen langileei erakundeak aplikatuko dizkien kontziliazio erantzukiderako neurriak. • Pertsona edo erakunde lizitatzaileak lanean erabiliko dituen emakumeen kopurua, zerbitzua emateko. • Erakunde publiko batek emandako «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» ziurtagiria edukitzea; bestela, Zuzenbidean onartutako edozein froga-bitarteko erabiliz egiaztatu beharko da bereizgarri hori edukitzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen direla.
Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- Otsailaren 18ko 4/2005 Legean -Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean- eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan -Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legean- ezarritako printzipioak eta betebeharrak betetzea. - Dokumentazio guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili behar da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu behar dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen dutenak. • Kontratua egiteko lan-arloan kontratatzen direnen artean, emakumeak % 40 izan behar dira, gutxienez. • 250 langile baino gehiago dituzten enpresek egiaztatu egin beharko dute Berdintasunerako Plana benetan diseinatu eta aplikatu dutela, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Legeak ezarritakoaren arabera. • Enpresa esleipendunak egiaztatu egin beharko du protokolo bat duela sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta horrelako egoeretan esku hartzeko. • Berdintasunaren alorreko prestakuntza emango die zerbitzua ematen duten langileei.

• BERDINTASUN-PLANA	
Zer kontratatu nahi da?	- Kontratu honen xedea da Berdintasunerako Plan bat egin dezaten kontratatzea.
Eskaintzen hautaketa. Baldintzak	- Talde teknikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean trebatzea, kontratua egikaritzen parte hartuko duten langileak aipatuz, eta berdintasunaren alorrean duten prestakuntza espezifikoa adieraziz. - Enpresa eta erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko homologatutako aholkularitza-erakundea. - Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egiaztatutako esperientzia eta ibilbidea -enpresarena, pertsonarena edo erakundearena-, azken hiru urte hauetan egin diren antzeko izaera duten lan nagusien zerrendaren bitartez.
Kontratua esleitzeko kontuan hartu beharreko irizpideak	- Enpresak, pertsonak edo erakundeak Berdintasunerako Planak egiten duen esperientzia enpresa kontratatzailearen jardueraren sektorean.
Zerbitzua ematean edo kontratua egikaritzean bete behar diren betebeharrak	- Otsailaren 18ko 4/2005 Legean -Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legean- eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan -Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legean– ezarritako printzipioak eta betebeharrak betetzea. - Dokumentazio guztietan sexismorik gabeko hizkera erabili behar da, emakumeen kontrako bereizkeria edo estereotipo sexistak bultzatzen dituzten irudiak saihestu behar dira, eta berdintasunaren aldeko irudiak sustatu behar dira, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzukidetasuna eta rol eta genero-identitate pluraltasuna sustatzen dutenak.

GLOSARIOA

Ekintza positiboak:

Denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak dira; beren helburua bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzea edo murriztea da. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Talde jakin bati zuzendutako neurriak dira; neurri horien helburua da bereizkeria ezabatzea eta prebenitzea, edo egungo jokabide, portaera eta egiturek sortutako desabantailak konpentsatzea. (Europako Batzordea).

Jazarpen sexista:

Lanean, nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki gauzatzen den edozein jokabide, baldin eta jokabide horren helburua edo ondorioa bada haren duintasunaren kontra egitea eta larderiazko giroa, etsaitasunezkoa, laidogarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea. Jokabide hori sexuala bada, sexu-jazarpena izango da. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa; 43.1 artikulua).

Genero-azterketa:

Programek, proiektuek, politikek eta legegintza-piezek gizonengan eta emakumeengan duten eragin berezitua ikusteko modu sistematikoa da. Prozesu honen hasieran, sexuaren arabera banatutako datuak eta barne hartutako biztanleriari dagokion generoarekin lotutako informazioa biltzen dira. Generoaren araberako azterketak barne har ditzake gizonek eta emakumeek, gizarte-eragile gisa, erabiltzen dituzten hainbat era gizartean ezarritako rolak, harremanak eta prozesuak aldatzen parte-hartzeko, banakako eta taldeko interesek motibatuta. (United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAWtik hartua. Oinarrituta dago Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines-en. Otawa: International Development Research Centre, 1998).

Bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzea:

Pertsonek beren premiei erantzuteko duten premia hainbat eremutan (pertsonala, familiakoa, gizartekoa eta lanekoa). Horretarako, antolakuntza sozialerako eredu berri baten premia sortzen da, pertsona guztiak, emakume zein gizon, bizitzako esparru bakoitzeko premia guztiak asetzeko gai izan daitezen, eta esparru pribatu zein publikoan sortutako erantzukizunei aurre egiteko gai izan daitezen.

Erantzukidetasuna:

Emakumeen eta gizonen, administrazio publikoen, enpresen eta sindikatuen gizarte-konpromisoa ugalketari, produkzioari, etxekoari eta publikoari dagokiona, zainketa eta sostengua maila berean hartzeko eta haietaz arduratzeko eta balioa emateko.

Genero-ikuspuntua:

Ikuspegi horren bitartez ikasaraz daiteke planifikatzen den edozein ekintzak zer nolako inplikazioa duen emakumeentzat eta gizonentzat, eta, era berean, ahalbidetzen du lortzea emakumeen kezkak eta esperientziak, gizonenak bezalaxe, politikak eta programak esfera guztietan egitearen, abian jartzearen, kontrolatzearen eta ebaluatzearen zati izatea.

Aukera-berdintasuna:

Emakumeek eta gizonek benetako berdintasun-egoeran erabili ahal izatea eskubideak: politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan ager daitezkeen gainerako oinarrizko eskubideak, baita boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak kontrolatu eta eskuratu ahal izatea ere.

Aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Tratu-berdintasuna:

Pertsonen sexuaren araberako bereizkeriarik ez egotea, ez zuzenenean eta ez zeharka.

- **Zuzeneko diskriminazioa** dago baldin eta pertsona bat, sexua edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta -haurdun egonda edo ama izanda, esaterako-, beste pertsona bat baino okerrago tratatzen bada. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da laneko jazarpen sexista.

- **Zeharkako diskriminazioa** dago neurri, irizpide edo jardute batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta neurri, irizpide edo jardute hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Genero-adierazleak:

Emakumeek eta gizonek gizartean bizi duten egoera deskribatzen duten azterketa-aldagaiak. Aldagai horiek erabiltzea lagungarri da gizonen eta emakumeen egoera edo presentzia ikusteko, eta gizon eta emakumeen jokabideetan desberdintasunak sortzen dituzten hainbat faktorek zer nolako eragina duten ikusteko. Datuak sexuaren arabera bereiztea, hots, datuak eta informazioa sexuaren arabera biltzea eta banakatzea - konparaziozko azterketa bat egin ahal izateko- oinarrizko adierazlea da errealitatea azaltzen duten beste adierazle batzuei bide emateko.

Genero-ikuspegia sartzea - genero-mainstreaminga

Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera zehatzak txertatzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan, eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Genero-eragina:

Proiektu, arau, esku-hartze, kontratu edo proiektu jakin batek emakumeengan eta gizonengan eta/edo berdintasunean dituen ondorioak.

Genero-egokitasuna

Egoera bat, non garrantzitsua den genero-dimentsioa kontuan hartzea, dimentsio hori sartzeak edo ez azaltzeak ondorio desberdinak baititu emakumeen eta gizonen errealitatean.