

Informazioa zabaltzen

Euskadiko kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea: beste urrats bat aukera-berdintasuneranzko bidean

...Ezagutzen...

Eider Larrazabal Astigarraga

Kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea



Euskadiko kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzea: beste urrats bat aukera-berdintasuneranzko bidean

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako politika publikoen esparruan, Euskal Autonomia Erkidegoak urrats erabakigarria egin du kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak sartzeari buruzko Instrukzioa onestean. Aurrerapen hori estrategia zabalago baten barruan kokatzen da, zeinaren helburua Euskadiko kontratazio publikoko prozesu guztiek genero-berdintasuna sustatzeko eta dauden arrakalak murrizteko irizpideak eraginkortasunez jasotzea baiten.

Instrukzio hori martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretu onetsi berria kokatzen da, zeinak emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duen. Arau horrek genero-ikuspegia botere publikoen jarduketan guztietan txertatzearen garrantzia azpimarratzen du.

Instrukzio berriaren alderdi nagusietako bat kontratu publikoetan genero-berdintasuna bermatzeko klausula espezifikoak sartzean datza. Klausula horiek funtsezko tresnak dira enpresa kontratatuek beren jardunean berdintasuna sustatzeko ohiturak har ditzaten, batez ere ordainsariari eta lan-baldintzei dagokienez. Ikuspegi hori bat dator Europako zuzentarau eta araudiekin, hala nola 2014/24/EB Zuzentarauarekin eta 2023/970 Zuzentarauarekin; bi-biek kontratazio publikoa helburu sozialak erdiesteko baliabide gisa erabiltzearen garrantzia nabarmentzen dute.

Instrukzioak xedatzen duenez, kontratu publiko guztiek plangintza-fasetik exekuzio eta ebaluaziora arte sartu behar dute genero-ikuspegia. Horrek esan nahi du emakumeen eta gizonen arteko inpaktu bereziak aztertu eta kontuan hartu behar direla, zuzeneko nahiz zeharkako edozein diskriminazio saihesteko. Kontratazio publikoaren arduradunen kasuan

eskaintzak diseinatzeko eta ebaluatzeko modua aldatzea eskatzen du horrek. Funtsezko galdera batzuk egin beharko dira, hala nola:

Nola eragingo die kontratu honek emakumeei eta gizonei modu desberdinean? Kontratu honek bultzatzen al du aukera-berdintasuna? Nola minimiza daitezke genero-estereotipoak betikotzeko arriskuak?

Instrukzioan jasotako klausulek gizarte berdinzaleago baterantz joateko oinarrizko hainbat alderdi biltzen dituzte:

- Nahitaezko berdintasun-planak: lizitazio publikoetan parte hartzen duten enpresek berdintasun-plan bat daukatela frogatu beharko dute, baldin eta indarrean dagoen legeriaren aginduz plana edukitzera behartuta badaude. Plan horiek formalitate soila baino gehiago izan behar dira, eta haien ezarpen efektiboaren eta inpaktu errealearen arabera ebaluatuko dira.
- Lantaldeen parekotasuna: emakumeek eta gizonek lantaldeetan modu ekitatiboan parte hartzea irizpide baloratua izango da. Hori bereziki garrantzitsua da tradizioz maskulinizatuta dauden sektoreetan, haietan emakumeak maila eta rol guztietan sartzea sustatu nahi baita.
- Soldata-berdintasuna: balio bereko lana egiten duten gizonen eta emakumeen artean justifikaziorik gabeko soldata-desberdintasunik egongo ez dela bermatzeko neurriak sustatuko dira.
- Emakumeek ordezkari txikiak izan duten sektoreetan emakumeen enplegua sustatzea: historikoki emakumeek ordezkari txikiak izan duten sektoreetan emakumeen kontratazioa sustatuko da, hala nola ingeniartzan, eraikuntzan eta informazioaren teknologietan, eta horrek egiturazko oztopoak eta genero-estereotipoak apurtzen lagunduko du.

Instrukzioaren beste funtsezko alderdi bat kontratazio publikoaren ardura duten lantaldeen etengabeko gaikuntza da. Genero-ikuspegia etengabeko prestakuntza eskatzen duen ikuspegi bat da, behar bezala aplikatzen dela ziurtatzeko. Prestakuntza horren barruan hauek egongo dira:

- 1 Berdintasunari buruzko sentsibilizazioa: dauden genero-desberdinkeriei buruzko oinarriko ezagutzak ematea eta politika publikoetatik nola aurre egin erakustea.
- 2 Ebaluazio-tresnak: kontratu publikoetan genero-inpaktua neurtzeko aukera emango duten ebaluazio-tresnak aplikatzeko trebetasunak garatzea.
- 3 Araudiaren eguneratzea: bai autonomia-erkidegoan eta bai European indarrean dauden araudien inguruko prestakuntza, legeak betetzen direla eta berdintasun-politikekiko koherentziari eusten zaiola bermatzeko.

Nolanahi ere, instrukzio hori eraginkorra izan dadin, jarraipen zorrotza egin beharko da. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak monitorizazio-mekanismoak ezarri zituen kontratu publikoetan berdintasun-klausulak zenbateraino betetzen diren ebaluatzeko. Ebaluazio hori ez da kuantitatibo soilak izango, ezarritako neurrien benetako inpaktuan zentratuko baita. Gainera, aldizka auditoriak egingo dira, hobetu beharreko arloak identifikatzeko eta berdintasun-helburuak eraginkortasunez lortzen ari direla bermatzeko. Etengabeko berrelikadura horrek kontratazio publikoaren fase guztietan politikak beharren arabera doitzeko eta ekitate-estandar altuari eusteko aukera emango du.

Kontratazio publikoan genero-ikuspegia sartzeak, emakumeen lan- eta bizi-baldintzak hobetzeaz gain, gizarte ekitatiboagoa lortzen ere lagunduko du, etorkizuneko belaunaldiek gaur ezartzen ditugun politika inklusiboen onura jasoko baitute.

BERRIAK

EMAKUNDE. 2024ko azaroak 25eko kanpaina:
"Indarkeria matxista ukatzea haren alde egitea da. Batu gaitezen geldiarazteko"

Emakundek, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru Aldundiek eta EUDELek kanpaina bateratu bat sinatu dute aurten. Kanpaina horretan, herritarrak animatu nahi dituzte indarkeria matxista geldiaraztera, gero eta handiagoa den negazionismoaren aurrean. Kanpainaren leloa: "Indarkeria matxista ukatzea haren alde egitea da. Batu gaitezen geldiarazteko".

INFORMAZIO GEHIAGO



EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA

Euskal Herriko Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakasle agregatua da. 2012. urtean doktore izan zen sektore publikoko kontratazioan gizarte-bazterkeriako arriskuan dauden pertsonak laneratzeari buruzko klausulak txertatzeari buruzko tesi batekin, eta ikerketa-ildo hori ez du utzi ordutik. Gaur egun, bereziki, kontratazio publikoan genero ikuspegia duten klausulen inguruko ikerketak eta formakuntzak burutzen ditu.

Azken urteetan hainbat formakuntza burutu ditu administrazioko teknikariei zuzenduta, berrikuntza juridikoak azaltzeko eta ikuspegi praktikotik sententzia eta ebazpenak aztertzeko.



Zeintzuk dira Berdintasun legean kontratazio publikoaren inguruan ematen diren berritasun nagusiak?

Bi dira. Hasteko, arau orokorra da, gutxienez bost puntu eman behar direla berdintasun esleipen irizpideen bidez. Hau da, esleipen irizpideak 100 puntu direnean, gutxienez 5 puntu berdintasun irizpideak izan behar dira.

Bestetik, gutxienez exekuzio baldintza berezi bat berdintasunaren ingurukoa izan behar da.

Obligazio horiek ez dira existituko, soilik, justifikatzen bada kontratuak ez duela eraginik berdintasunean.

Baita aipagarria da instrukzio berriak azpimarratzen duela klausulen eta kontratuen objektuaren arteko lotura justifikatu behar dela. Azken hau ez da berrikuntza bat, baina jarraibide honetan indarra jartzen da arlo honetan.

Zeintzuk uste duzu izan ahal direla erronka nagusiak jarraibide hauek aplikatzeko orduan?

Lehenengo erronka erresistentziak dira. Sektore batzuetan oraindik ez da ulertzen klausula hauen beharra, zentzua edo onurak. Nahiz eta araudiak agindu klausula hauek txertatu behar direla, zenbait pertsonak oraindik oztopoak ipintzen dituzte. Hala ere, azken urteetan, aurrerapausu handiak eta jarrera aldaketa positiboak eman dira ere.

Beste erronka bat klausulen betearazpena eta kontrola da. Hala ere, kontuan izan behar dugu kontratazio publikoari oro hedatzen den erronka edo oztopoa dela. Hau da, zelan kontrolatu betetzen dela paperean ezarri dena? Baina gauza bera gertatzen da ingurugiro, hitzkuntza edo prebentzio klausulekin. Baina formakuntzetan azpimarratzen dudan moduan, klausulak betetzen direla kontrolatzea zaila izatea ezin da aitzakia izan klausulak ez txertatzeko. Berez, erresistentziak dituztenek erabiltzen duten beste argudio bat dela uste dut.

Azken erronka arauak esaten duenaren eta administrazioko epaitegiek esaten dutenaren arteko kontraesana izan daiteke.

Eta klausulen jarraipena errazteko zer mekanismo txertatu ahal ditugu edo sortu ahal ditugu?

Gaur egun ditugun neurriak, alde batetik, berdintasun klausuletan eskatzen dena, ahalik eta zehatzen egiaztatzen duen dokumentazioa eskatzea izango litzateke. Bestetik, kontrol neurri bezala, bi aukera ditugu; batetik, klausulak betetzen ez diren kasuetarako, ondorioak jasotzea edo

hauen berri ematea eta bestetik, legeak zehazten duenez, klausulen egiaztapenez arduratuko den kontratuaren arduraduna izendatzea, hots, klausulak aplikatzen eta betetzen direla ziurtatuko duen pertsona. Gainontzeko, zerbaitetan galduta egonez gero berdintasun teknikariaren laguntza jaso dezakeen arren, azken ardura kontratuaren arduradunarena izango da.

Azkenik, beste tresna edo idea interesgarri gisa, administrazioaren baitan egiten diren auditoriak izango litzake, hots, barne aplikazioari buruzko barne auditoriak hain zuzen, benetan zer egiten ari garen edo emaitzak lortzen ari garen ikusteko.

Zein urrats gehiago falta dira zure ustez? zeintzuk dira hurrengo pausuak?

Nik uste dut aurrera pausuak ematen ari direla, hala nola, Emakunde eta Eusko Jaurlaritza elkarlanean ari dira eta nire ustetan, era oso positiboan.

Izan ere, pausu berriak aurreikusten eta ematen hasi dira, horren adibide edo neurrietako bat, formakuntzen eskaintza da, besteak beste. Bestetik, ematen ari den pausu gehigarri bezala, aipagarria iruditzen zait onartu berri den "Ley de Paridad" (Parekotasunaren Legea), izan ere, lege honek gure arlorako erronka berriak ekarriko ditu. Dakigunez, honek emakumeen portzentaia minimo batzuk bete behar direla ezartzen du, hots, lehenengo aldiz badaukagu lege bat zeinak erabaki organoetan %40a emakumeak izan behar direla agintzen duen.

Ze aholku praktiko eman ahal zenieke irakurleei klausula horien kontratua aplikatzerako orduan?

Alde praktikotik, nik beti gomendatzen dut "zentzu komuna" eta koherentzia, hots, lehenengo urratsak ematen ari garenez, azterketa bat egin eta hausnartu; ze kontratu diren egokienak klausula hauek txertatzeko, zergatik diren "pertinente al género", kontratu horrek berdintasunean duen eragina, etabarreko kontuen inguruan zentsuzkoena bilatu. Laburbilduz, kontratu hauen aurrean gaudenean, aurretiazko diagnostiko bat egin beharko da eta gero, espedientean klausulak justifikatzeko egin beharra izango dugu, horretarako, instruzioak pautak batzuk emango dizkigu. Azken puntu bezala, pleguetan jarraipen neurriak txertatzea gomendatzen dut.

Gainontzeko, eguneroko lanari begira, badugu materiala, baita beste administrazio edo organoetako adibideak hasten dauden horientzako ere.

Eta bukatzeko, aipagarria iruditzen zait Emakundek eskaintzen duen aholkularitza juridikoa mahai gainean jartzea. Aholkularitza zerbitzu hau duela 2-3 urte sortu zen, arlo honetako eta ikuspuntu juridikotik sortzen diren zalantzak argitzeko asmoz. Zerbitzu honetan, Emakunde eta EHU elkarlanean ari dira eta honetan, nire ardura erantzun juridikoak ematea da, horretarako orokorrean 48 orduko epea izanik. Azkenik, argitzea beharra dago, aholkularitza hau doakoa izateaz gain, entitate pribatu zein publikoentzako irekita dago, hots, edonor jo dezake zerbitzu honetara.



01

Irakurtzeko

- Kontratazioko berdintasun-klausulei eta beste klausula batzuei buruzko gidaliburu lagungarriak

02

Ikusteko

- Generoaren inpaktua produktu eta zerbitzuen kontratazioan: Emakunderen tresna, kontratazioak generoan duen inpaktuari buruz hausnartzeko.

03

Ezagutzeko

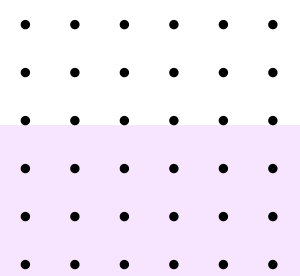
- Kontratazio publikoan eta diru laguntzetan berdintasuna sustatzeko aholkularitza zerbitzua. Euskal Herriko Unibertsitatearekin lankidetzan, Emakundek kontratu publikoetan eta diru laguntzetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen laguntzeko aholkularitza zerbitzua eskaintzen du.
- Zure kontsulta helbide honetan egin dezakezu:
emakunde.klausulak@euskadi.eus



(informazio gehiagorako sakatu textuan)

DENBORA PASA

Egia edo gezurra?



- 1 Azaroaren 25ean, Mirabal ahizpen hilketa aldarrikatzen da, Dominikar Errepublikako aktibista politikoak.
Egia ala gezurra? _____
- 2 Mirabal ahizpak Tximeletak izenez ezagutzen ziren, intsektu hori kontserbatzen zihardutelako.
Egia ala gezurra? _____
- 3 Kolore morea erabiltzen da ehun-fabrikako kea sinbolizatzen duelako, emakumeak hil baitziren haien lan-eskubideen alde borrokan.
Egia ala gezurra? _____
- 4 Azaroaren 25a nazioarteko egun gisa onartu zuen Nazio Batuek 1991n.
Egia ala gezurra? _____

Erantzunak:

1. Egia. 1960an hil zituzten Rafael Trujillo diktadorearen aginduz, eta haren omenez aukeratu zuten data.
2. Gezurra. Bere ezizena, 'Las Mariposas', bere mugimendu politikoaren izen klandestino gisa sortu zen
3. Egia. 1911n New Yorken piztutako sute bati egiten dio erreferentzia; bertan 100 langile baino gehiago hil ziren giltzapean, eta tindatutako oihalen ke morea borrokaren sinbolo bihurtu zen.
4. Gezurra. 1999an onartu zen