



**EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN
ESPARRUKO BALDINTZAK
OBREN KONTRATUAK**

**CONDICIONES ESPECIALES EN MATERIA DE
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
CONTRATOS DE OBRAS**

**38.2.3.- EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN
ARLOKO BETEBEHARRAK**

**38.2.3 OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES**

1.- Enpresa esleipendunak, prestazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatu behar ditu, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, bere 20 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

1.- La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con lo que prevé el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Neurri horien artean dago, nahitaez, berdintasun plan bat egitea eta aplikatzea, betiere enpresak aurretik halakorik ez badu, 150 langile baino gutxiago dituelako eta, beraz, horretara behartuta ez dagoelako, 3/2007 Lege Organikoko 45. artikuluan eta 6/2019 Errege Lege Dekretuan aurreikusitakoaren arabera. Berdintasun planak emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzeko jarduketak aurreikusi ditzake, besteak beste, ondorengo arloetan: okupazioan, sustapen eta prestakuntzarako aukeretan; sailkapen profesionalean; ordainsarrietan; bizitza pertsonala, familiakoa eta lana bateragarri egiteko lanaldiaren antolaketan; eta jazarpen sexualari eta sexu arrazoiarengatik aurrea hartzeko zereginean.

Entre estas medidas deberá incluirse, necesariamente, la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, en caso de que la empresa adjudicataria no lo tenga por tener menos de 150 personas trabajadoras y, por lo tanto, no estar obligada de conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y con el Real Decreto-ley 6/2019. El plan de igualdad puede prever, entre otras medidas, acciones de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Eusko Jaurlaritzaren 2014ko otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan jasotako "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" aitortpena eskuratu izanak balioko du egiaztatzeko kontratistak erakundean baduela eta aplikatzen dela berdintasun plan bat.

La obtención del reconocimiento "Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres" recogida en el Decreto 11/2014, de 11 de febrero, del Gobierno Vasco, podrá acreditar la existencia y aplicación de un plan de igualdad en la organización de la empresa contratista.



Administrazio kontratzaileak edozein unetan eskatu ahal izango dio kontratistari aitoren horren erabilpen-baldintzak betetzen dituela egiaztatzeko.

La Administración contratante podrá en todo momento exigir de la empresa contratista la acreditación del cumplimiento de las condiciones de utilización de dicho reconocimiento.

Plan hori kontratuaren gauzatzearen barruan egin behar da, aipatutako Lege organikoaren edukari jarraituz.

Este plan se tiene que elaborar en el marco de ejecución del contrato, con el contenido establecido en la ley orgánica mencionada.

2.- Enpresa esleipendunak neurriak ezarriko ditu kontratua gauzateko atxikitako langileen lana eta bizitza pertsonala edo familiakoa bateragarri egiten laguntzeko eta, enpresa azpikontratarik balego, hark ere ezarri dituela egiaztatuko du.

2.- La empresa adjudicataria tiene que establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato y verificar que, en su caso, la empresa subcontratista también ha establecido las mismas medidas.

Langileen lana eta bizitza pertsonala edo familiarra bateratzen laguntzeko, esleipendunari eskatuko zaio neurriak hartzeko familia zamak dituzten langileentzako ordutegi malgutasuna bermatzeko, edo familia ardurak dituzten langileentzako lanaldi partzialaren eta lanaldi osoaren arteko mugikortasuna ziurtatzeko.

Dentro de la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, se exigirá la obligación a la adjudicataria de adoptar medidas para asegurar la flexibilidad horaria para el personal con cargas familiares o adoptar mecanismos destinados a asegurar la movilidad entre tiempo parcial y tiempo completo para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

3.- Kontratua gauzatzeko langile berriak kontratatu behar badira, eta kontratuari atxikita dituen langileak emakumeen eta gizonen arteko desoreka egon eta ondorioz emakume gutxiago badago, gutxienez emakume bat kontratatu beharko da edo, bestela, aldi baterako kontratua duen emakume bati kontratu mugagabea egin beharko zaio. Langile talde desorekatua izango da langile guztien artean emakumeak % 40 baino gutxiago badira.

3.- En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, deberá realizar al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

4.- Enpresa esleipendunak lengoia ez-sexista erabili beharko du kontratu hau gauzatzean sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztietan.

4.- La empresa adjudicataria deberá utilizar un lenguaje no sexista en toda su documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, y deberá evitar



Halaber, emakumeen bazterketa iradokitzen duten irudiak edota estereotipo sexistak ekidin beharko ditu, eta berdintasun balioak, presentzia orekatua, aniztasuna, baterako erantzukizuna eta genero rol zein identitateen aniztasuna sustatu beharko ditu.

cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Aurreko lerroaldeetan ezarritako betebeharrak gauzatzeko baldintza berezi moduan ezartzen dira, eta egiaztatu egin beharko dira kontratua gauzatzean. Betebehar horiek bete ezean isun ekonomikoak ezarriko dira, ez betetzearen larritasunaren arabera, eta isun horiek ezingo dute gainditu kontratuaren prezioaren %10. Nolanahi ere, plegu honen arabera betebehar baten ez betetzea oso larritzat jotzen den kasuetan, betebehar hori kontratuaren funtsezko betebehartzat joko da eta haren ez betetzeak kontratua suntsitzea ekarri ahal izango du.

5.- Las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores se establecen como condiciones especiales de ejecución y deberán ser acreditadas en el marco de ejecución del contrato. Su incumplimiento supondrá la imposición de penalidades económicas, proporcionales a la gravedad del incumplimiento y su cuantía no podrá ser superior al 10 por 100 del precio del contrato. En todo caso, las obligaciones cuyo incumplimiento tiene carácter muy grave conforme al presente pliego tendrán la consideración de obligaciones contractuales de carácter esencial, y su incumplimiento podrá dar lugar a la resolución del contrato.