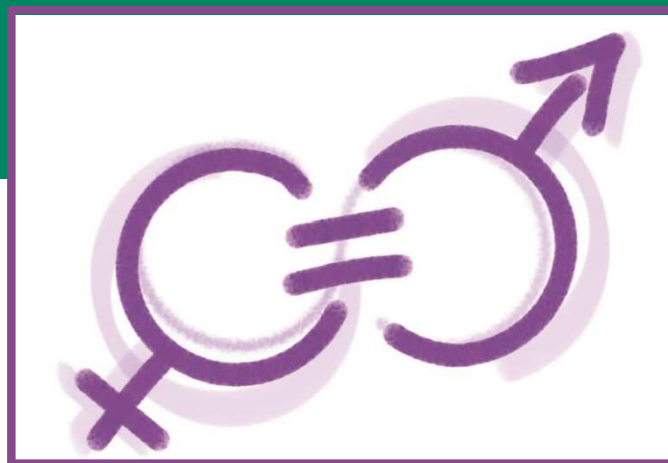


GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS



GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

Los contenidos de la guía:

- 1 Introducción

- 2 ¿Qué es la perspectiva de género?

- 3 Contratación pública socialmente responsable: cláusulas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- 4 Obligaciones de las empresas licitadoras y adjudicatarias

- 5 La perspectiva de género en los pliegos de cláusulas de contratación

- 6 ¿En qué fases del proceso de contratación podemos incluir las cláusulas de igualdad de género?

- 7 Control del cumplimiento de las cláusulas de perspectiva de género

1

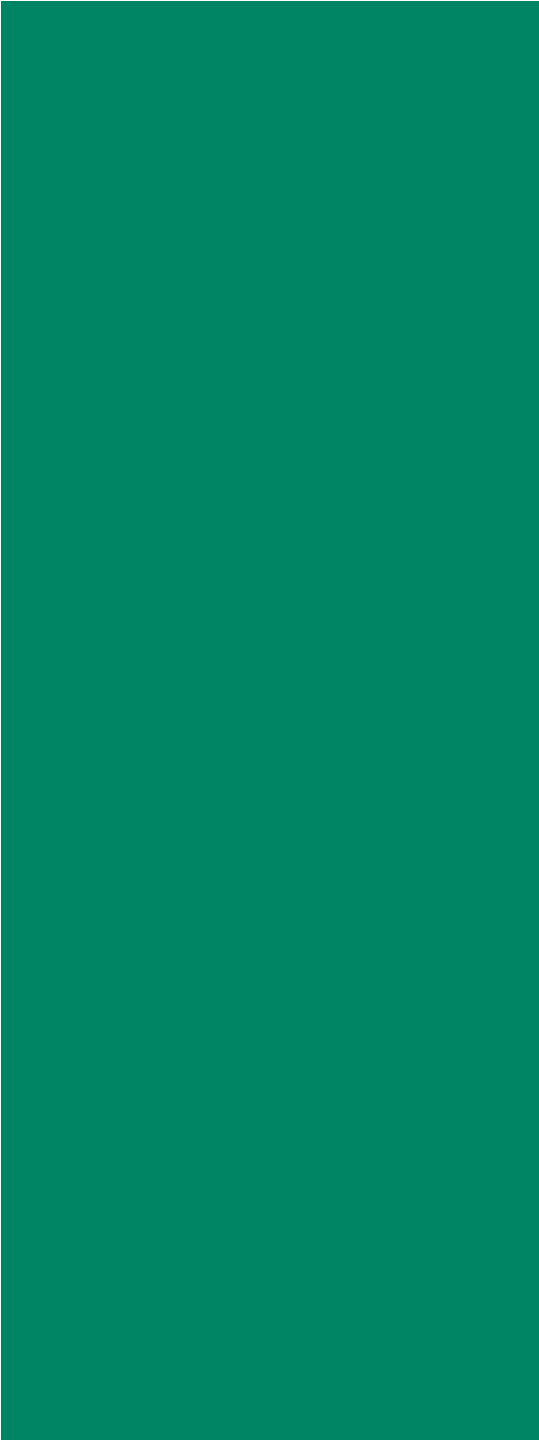
INTRODUCCIÓN

La Declaración Internacional de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, las directivas comunitarias 2002/73/CE, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones en el trabajo, y 2004/113, de 13 de septiembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, el acceso a bienes y servicios y el suministro, hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal, y a la eliminación de la desigualdad y las discriminaciones de género como un objetivo que se debe incorporar en todas las políticas públicas.

El Estatuto de autonomía de Cataluña, en el artículo 19, reconoce el derecho de todas las mujeres al desarrollo libre de su personalidad y capacidad personal, a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, maltratos y de todo tipo de discriminación. Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados. El artículo 41 del EAC va más allá y obliga a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.



La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, está encaminada a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres reforzando las medidas y los mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres y que este hecho suponga un beneficio tanto para las mujeres como para los hombres, ya que permitirá construir unas nuevas pautas de relación entre hombres y mujeres basadas en el respeto y la equidad, y contribuir a hacer la sociedad más democrática, justa y solidaria.



Esta ley también recoge la transversalidad de la perspectiva de género y de las políticas de igualdad de género como un principio de actuación que los poderes públicos deben aplicar en todas sus políticas y actuaciones, en todos los niveles y en todas las etapas, reconociendo el valor que aportan las mujeres y hombres y aplicando de manera positiva los cambios necesarios para mejorar la sociedad y responder a las realidades, las oportunidades, las necesidades y las expectativas de los dos sexos.

Considerando la normativa expuesta, queda patente que existe un marco legislativo que obliga a integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad; en la práctica, mujeres y hombres siguen sin disfrutar de los mismos derechos, ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales.

Por otra parte, la contratación pública socialmente responsable es un concepto en alza impulsado por la Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. En la consideración segunda de esta se destaca que la contratación pública tiene un papel clave en la Estrategia Europa 2020, como uno de los instrumentos basados en el mercado que deben utilizarse para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos.

Además, el artículo 18.2 de la Directiva 2014/24/UE establece las bases de una contratación pública socialmente responsable, obligando a los Estados miembros a tomar las medidas oportunas para garantizar que en la ejecución de contratos públicos los operadores económicos cumplan las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, en el derecho nacional, los convenios colectivos, en las disposiciones de derecho ambiental, social y laboral del Anexo X y en los convenios internacionales de esta Directiva.

Un gran paso hacia el logro de una contratación pública socialmente responsable ha sido la aprobación por el Gobierno de la Generalitat del **Código para una contratación pública socialmente responsable** en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Cataluña y su sector público, encaminado a facilitar a los poderes adjudicadores y a su sector público las herramientas para llevar a cabo una contratación socialmente responsable dando a conocer las posibilidades que ofrece la contratación para desarrollar políticas públicas mediante la inclusión de cláusulas sociales en los contratos para favorecer una contratación pública socialmente más responsable, ética y transparente.

Esta guía responde a la previsión contenida en el apartado 5.2, Cláusulas para la igualdad de género del Código para una contratación pública socialmente responsable, que señala que, dada la relevancia y el amplio abanico de cláusulas en esta materia, se atenderá a la guía específica en materia de igualdad de género para su concreción. La Guía para incorporar la perspectiva de género en la contratación pública se aplicará atendiendo al contenido del Código para una contratación pública socialmente responsable.



2

QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la perspectiva de género como la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

El artículo 10 de la Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las administraciones públicas deben promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral incorporando la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.

La perspectiva de género en la contratación pública consiste en integrar la visión de género en todos los estadios del proceso de contratación con el fin de utilizar la contratación pública para promover la igualdad de las mujeres y los hombres. La decisión de llevar a cabo una contratación que aparentemente puede resultar neutral puede desencadenar efectos diversos sobre las mujeres y los hombres incluso sin pretenderlo, por eso es importante incluir esta perspectiva de género para determinar las cláusulas de igualdad y en qué momento de la contratación las podemos incluir.

Incorporar la perspectiva de género en una intervención pública es una metodología de trabajo que tiene por objetivo reducir la desigualdad mediante la recogida de información sobre la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que la política debe desplegar sus efectos.

Los tres aspectos clave a analizar son los siguientes:

1. Situación de partida de mujeres y hombres. Se debe hacer una búsqueda de información cuantitativa y cualitativa sobre diferentes aspectos: la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de intervención, su acceso a los recursos, la participación en órganos decisorios, y la influencia que las normas sociales y valores tienen sobre los roles tradicionales establecidos en función del sexo.
2. Identificación de los objetivos generales y sectoriales en materia de igualdad de mujeres y hombres. Requiere analizar el cumplimiento de la normativa vigente y otros instrumentos (planes, programas) que afectan al ámbito concreto para promover la igualdad.
3. Formulación de propuestas de mejora. Identificadas, cuando se dé el caso, desigualdades previas por razón de sexo, se debe adoptar acciones positivas de carácter temporal que permitan corregir las discriminaciones detectadas.



3

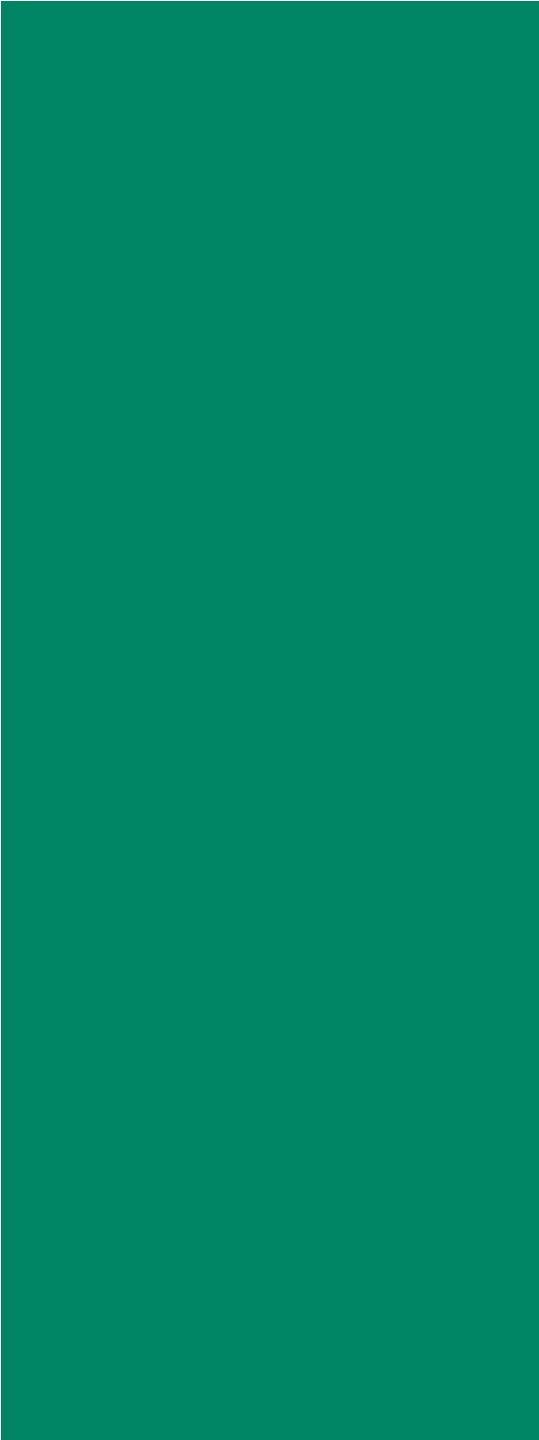
CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE: CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Como se ha señalado en el apartado anterior, el artículo 10 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las administraciones públicas de Cataluña deben «procurar incluir cláusulas sociales en las bases de la contratación con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral» y que, con esa finalidad, deben «incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública; incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por razón de las cuales el adjudicatario adopte medidas dadas a promover la igualdad de mujeres y hombres; indicar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares baremos de puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad, en el caso de que no estén obligadas por ley, y las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad o adopten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan la efectividad».

Estas administraciones públicas deben establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento necesarios para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación.

Para llegar a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y erradicar la discriminación de género, la contratación pública, entendida como instrumento para alcanzar fines públicos, debe utilizarse para fomentar esta igualdad, y la incorporación la perspectiva de género y la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos públicos es una vía para eliminar situaciones de discriminación de género.





Con la incorporación de esta tipología de cláusulas en los contratos, se pretende eliminar las desigualdades que aún existen entre el hombre y la mujer en el mercado laboral; erradicar posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo; impulsar empleo laboral más amplio y mejor de las mujeres, especialmente aquellas que tienen dificultades de inserción laboral; facilitar la conciliación entre la vida familiar, doméstica y profesional entre mujeres y hombres; promover entornos laborales libres de violencias machistas en el trabajo: acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, promover acciones positivas en aquellas empresas con plantillas masculinizadas y promover la responsabilidad empresarial en materia de igualdad.

Estas cláusulas pueden ir encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación, desigualdad e invisibilidad que sufren las mujeres.

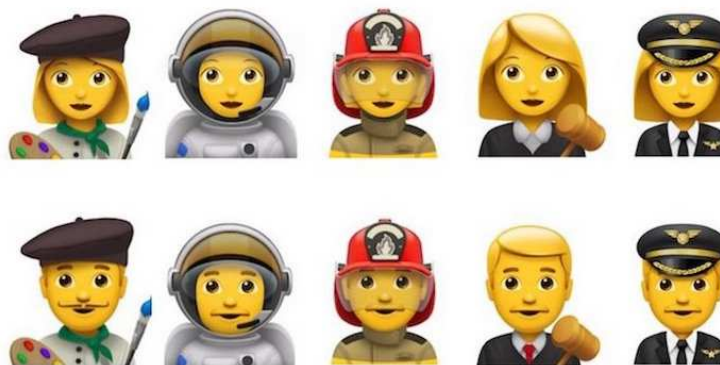
Estas cláusulas se pueden utilizar siempre que el contrato requiera la utilización de recursos humanos, deberán constar expresamente en el pliego de cláusulas, y deben estar vinculadas a la obtención de una calidad más alta en la prestación. El responsable del contrato debe asegurar el cumplimiento efectivo de estas medidas.

Se consideran sujetos obligados a aplicar la perspectiva de género en la contratación pública y procurar incluir cláusulas de igualdad en los contratos públicos todas las instituciones, órganos estatutarios, administraciones públicas de Cataluña y organismos y entidades que dependan de esta, y cualquier organismo o entidad considerado sector público o poder adjudicador de acuerdo con lo que establezca a estos efectos la normativa contractual.

4

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS LICITADORAS Y ADJUDICATARIAS

En los contratos, los pliegos de cláusulas administrativas y los documentos contractuales que rigen la contratación se podrá hacer constar que la empresa contratista tiene la obligación de cumplir con la legislación vigente en todo lo vinculado a la actividad que desarrolla en el momento de presentarse a la licitación y durante toda la ejecución de la prestación; también se podrá hacer referencia expresa a la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



5

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLIEGOS DE CLÁUSULAS DE CONTRATACIÓN

Para la elaboración de los pliegos de cláusulas administrativas particulares y los pliegos de prescripciones técnicas, los órganos de contratación deberán tomar en consideración todo lo que establezca la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el capítulo IV, en función de la materia sectorial que trate el objeto contractual.

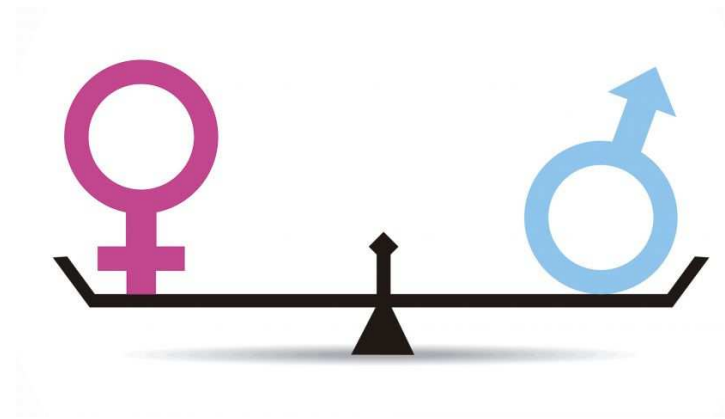
6

¿EN QUÉ FASES DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN PODEMOS INCLUIR LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO?

En la tramitación de cualquier procedimiento de contratación se debe realizar una evaluación previa de cuál es el objeto del contrato y si en el ámbito de la prestación que se quiere contratar existen desigualdades de género; y se debe identificar y analizar cómo se pueden corregir estas desigualdades mediante la incorporación de cláusulas de igualdad en el proceso de contratación. Una vez hecho este ejercicio de análisis previo, se debe escoger las cláusulas más adecuadas e incorporarlas en la fase más idónea del procedimiento, según la tipología del contrato y los fines que se quieren alcanzar.

En función de la naturaleza y de las características del contrato, se incluirán cláusulas de perspectiva de género en las fases del procedimiento de contratación siguientes:

- 6.1 En la definición del objeto del contrato
- 6.2 En la fase de selección. Criterios de exclusión
- 6.3 En la fase de licitación. Criterios de adjudicación
- 6.4 Criterios de desempate
- 6.5 En la fase de ejecución. Condiciones especiales de ejecución
- 6.6 Subcontratación



6.1

EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO

Pueden incorporarse fines de perspectiva de género en la misma **definición del objeto del contrato**, añadiendo criterios de igualdad en su contenido, y adicionar en la prestación alguna consideración referente a la igualdad de género. Estas consideraciones establecidas en el objeto deben estar realmente vinculadas al suministro, servicio u obra que conforma el objeto del contrato. El objeto del contrato integra aquellas prestaciones que se deben realizar en virtud del contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.

Por ello, se recomienda incluir expresamente la perspectiva de género en el objeto de los contratos de contenido social, en los que, con un análisis previo, se hayan identificado desigualdades claras en el ámbito objeto del contrato.

Si la perspectiva de género forma parte de la finalidad y contenido de la prestación, se puede incluir expresamente en la definición del objeto contractual una referencia a la igualdad de mujeres y hombres.

Ejemplos:

- ❖ Es objeto de este contrato la elaboración de un programa de igualdad en un determinado ámbito, sector, materia....
- ❖ Constituye el objeto del contrato xxx que incluye/incorpora acciones positivas para el empleo de mujeres con especiales dificultades para el acceso al trabajo.

6.2

EN LA FASE DE SELECCIÓN. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

La incorporación de cláusulas de igualdad como criterios de selección de las empresas licitadoras requiere que, por razón de la misma naturaleza del contrato, sea necesaria para su ejecución correcta que: o bien la empresa adjudicataria tenga unas aptitudes específicas y/o una experiencia acreditada y unos conocimientos técnicos concretos en temas de igualdad; o bien que el personal adscrito a la ejecución del contrato tenga una experiencia determinada en perspectiva de género. Estos criterios deben estar determinados en la legislación aplicable, estar vinculados al objeto del contrato y respetar los principios de igualdad y proporcionalidad.

Ni con carácter general ni en todos los contratos se puede incluir como criterio de selección el hecho de tener el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad, ni exigir unos conocimientos o experiencia en temas de igualdad, ya que vulneraría los principios básicos de igualdad, no discriminación y libre concurrencia y obstaculizaría injustificadamente la competencia.

Sin embargo, existen supuestos en los que sí se puede establecer este requisito de experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres como criterio de selección, siempre que sea coherente con la especificidad, el contenido y el objeto del contrato.

La solvencia técnica supone un requisito para participar en la licitación con el que las empresas acrediten que podrán ejecutar debidamente el contrato, y determina la admisión o no a la licitación; por tanto, si el objeto del contrato se refiere a una prestación específica en materia de igualdad o en una prestación que deben ejecutarse integrando la perspectiva de género, podrá requerirse formación, experiencia o capacitación específica en la materia para ejecutar correctamente el contrato. En consecuencia, en la fase de presentación de propuestas se puede exigir que las empresas licitadoras presenten una declaración responsable en la que declaren que asumen y cumplen con los compromisos establecidos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Ejemplos:

Se podrían pedir como requisitos de solvencia:

- ❖ Experiencia y trayectoria acreditada de la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (requiere que en los pliegos se concrete qué tipo de experiencia).
- ❖ Titulación, formación y capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ❖ Experiencia y trayectoria acreditada de la empresa en acciones formativas y de sensibilización de su plantilla de trabajadores en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en violencias machistas en el trabajo.

Asimismo, se puede aceptar como medio de acreditación de la solvencia en materia de igualdad requerida el **distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad** (o alternativamente la acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener este distintivo por otros medios que se recogerán de forma expresa en los pliegos).



6.3

EN LA FASE DE LICITACIÓN. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Se pueden aplicar cláusulas de contratación socialmente responsable como **criterios de adjudicación** siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en cualquiera de las fases del ciclo de vida; deben ser específicas y objetivamente cuantificables; estar establecidas en los pliegos; y cumplir con los principios fundamentales de la legislación nacional y europea vigente

El cambio de criterio efectuado por las directivas comunitarias a la hora de evaluar las ofertas, pasando de la oferta más ventajosa a la mejor relación calidad-precio, ha hecho que entre en juego el criterio de la calidad. Esto conlleva que se puedan integrar, entre otros, aspectos sociales y ambientales en los criterios de adjudicación. La tendencia actual es la de limitar el uso de los procedimientos de adjudicación de la oferta más barata para los procedimientos de adjudicación que permiten aprovechar la contratación pública como línea estratégica para llevar a cabo políticas públicas.

En estos casos, se debe analizar cada contrato en concreto para ver si los criterios de adjudicación de las propuestas presentadas pueden incluir la perspectiva de género. Por lo tanto, se debe incluirlos caso por caso, para cada contrato, y siempre deben ser coherentes con la naturaleza y el contenido de la prestación contractual.

Se pueden incorporar en el pliego de cláusulas administrativas criterios de adjudicación relacionados con la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por las empresas licitadoras.

El artículo 35.5 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, dispone que el distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, puede ser tenido en cuenta como criterio de adjudicación en la contratación del sector público. Sin embargo, además de la previsión legal y para no limitar la concurrencia, los pliegos de cláusulas deben permitir también la acreditación del cumplimiento de los requisitos que deben cumplirse para su obtención, por otros medios.

Ejemplos de criterios de adjudicación:

- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de aplicar acciones específicas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres señaladas en la oferta presentada (formación, selección, atención, promoción, conciliación, representación, etc.).
- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de contratar para la ejecución del contrato a un xxxx de plantilla formada por mujeres siempre que su adscripción sea para la ejecución de la prestación.
- ❖ La incorporación de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.
- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de contratar para ejecutar la prestación a un número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia machista, mujeres que encabezan familias monoparentales, mujeres con discapacidades, paradas de larga duración, etc.).
- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de contratar para ejecutar la prestación a un número determinado de mujeres en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de contratar para ejecutar la prestación a un número determinado de mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- ❖ El compromiso de la empresa licitadora de aplicar medidas de conciliación entre la vida personal y laboral en la plantilla que ejecute el contrato (cheques de servicios, comedores, guarderías, mejoras en reducciones de jornadas, excedencias, licencias, flexibilidad horaria...).

6.4

CRITERIOS DE DESEMPATE

De acuerdo con la normativa de contratos del sector público, en los pliegos de cláusulas pueden establecerse **criterios de desempate** referidos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siempre en función del objeto del contrato.

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el artículo 10 que se indicará en los pliegos de cláusulas administrativas particulares los baremos de puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad, en el caso que no estén obligadas por ley, y las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad a que se refiere el artículo 35 o adopten medidas destinadas a conseguir la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan la efectividad, según lo que se establezca reglamentariamente.

El artículo 147.1.e) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (en adelante, LCSP), permite a los órganos de contratación establecer en los pliegos de cláusulas administrativas criterios de adjudicación específicos para el desempate; estos criterios deberán estar vinculados con el objeto del contrato y referirse, entre otros, a proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de las ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si en los pliegos no constan criterios de desempate, el apartado 2º del mismo artículo establece que se aplicarán por orden los criterios sociales siguientes:

- a) Porcentaje más alto de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, prevaleciendo, en caso de igualdad, el número más alto de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el número más alto de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

- b) Porcentaje más bajo de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Porcentaje más alto de mujeres en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo.

Ejemplos:

- ❖ Acrediten la adopción de medidas encaminadas a evitar las discriminaciones laborales y conseguir la igualdad o la conciliación laboral y personal y familiar de las personas adscritas a la ejecución del contrato.
- ❖ En caso de empate tendrá preferencia en la adjudicación del contrato la empresa que, sin estar obligada, tenga un plan de igualdad.



6.5

EN LA FASE DE EJECUCIÓN. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

De acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación pública los poderes adjudicadores podrán establecer **condiciones especiales relativas a la ejecución del contrato**, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato y se indiquen en la convocatoria de licitación y en los pliegos de cláusulas. Estas condiciones pueden incluir consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo ambiental, social o relativas al empleo.

Las cláusulas de ejecución detallan cómo se debe desarrollar el contrato en la práctica. Se pueden incluir en las condiciones de ejecución de un contrato aquellos factores que están vinculados con el proceso específico de producción, prestación o comercio del objeto de la licitación. Con las condiciones de ejecución de un contrato, los poderes adjudicadores podrán establecer los criterios de igualdad de mujeres y hombres que más se adecuen a sus necesidades y al contrato concreto.

Los órganos de contratación están obligados a establecer en los pliegos de cláusulas administrativas, como mínimo, una de las condiciones especiales de ejecución que enumera el artículo 202.2 de la LCSP, referentes a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo ambiental y de tipo social. Entre las consideraciones de tipo social se incluyen aquellas condiciones especiales de ejecución que tengan por finalidad eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, favorecer una participación más amplia de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar y combatir el paro que afecta a las mujeres.

Las cláusulas de igualdad incluidas como condiciones de ejecución del contrato obligan a todas las empresas a tener que cumplir las condiciones establecidas en caso de resultar contratistas y si, además, se consideran de carácter esencial, su incumplimiento puede suponer la imposición de penalidades o, incluso, la resolución del contrato.

El establecimiento de las cláusulas de igualdad como criterios de adjudicación no garantiza necesariamente que la empresa que resulte adjudicataria deba cumplir con el criterio de valoración, dado que puede haber optado por no obtener la puntuación otorgada en el criterio social; por ello, se considera que la manera más adecuada de incluir este tipo de cláusulas y que tenga una incidencia efectiva en la igualdad es como condición de ejecución del contrato.

El artículo 10 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las administraciones públicas deben procurar incluir cláusulas sociales en los pliegos o documentos que rigen las contrataciones con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral, incluyendo condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por razón de las que la empresa adjudicataria adopte medidas tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Siempre que el contrato requiera la utilización de recursos humanos, en la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista debe garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en el desarrollo de la carrera profesional y en las retribuciones salariales. Esta obligación se hará constar en los pliegos de cláusulas o documento contractual como condición de ejecución y se le debe atribuir el carácter de obligación contractual esencial, a efecto de que su incumplimiento sea una causa de resolución del contrato en el supuesto de que se cumpla con los requisitos del artículo 211.1.f) de la LCSP.

Ejemplos de condiciones de ejecución:

- ❖ Exigir que como mínimo un xxxx% de las nuevas contrataciones para la prestación del contrato sean mujeres.

- ❖ Exigir que como mínimo un xxxx% de los puestos de trabajos cualificados, de responsabilidad o gerencia de la empresa adjudicataria estén ocupados por mujeres.
- ❖ Exigir que como mínimo un xxxx% de las personas contratadas laboralmente para la ejecución de la prestación del contrato sean mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.
- ❖ Exigir el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el equipo que desarrolle el contrato.
- ❖ Exigir que no se utilice lenguaje sexista en ninguna documentación escrita ni visual relacionada con el contrato.
- ❖ Exigir que la empresa contratista, en la elaboración y presentación del objeto del contrato, incorpore la perspectiva de género y evite los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje y de la imagen.

En la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en el desarrollo de la carrera profesional y en la estructura retributiva. Sin embargo, se deberá garantizar que las mujeres no son la parte de la plantilla con más índice de contratación temporal.

En el supuesto de que para la ejecución del contrato sea necesaria la contratación de personal nuevo y la plantilla de la empresa contratista o subcontratista esté conformada con una representación desequilibrada entre mujeres y hombres, deberán realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, contrataciones de mujeres o transformar algún contrato temporal de mujeres de la plantilla en contratos indefinidos. Se considera como plantilla desequilibrada aquellas en las que la representación o presencia de las mujeres se compute inferior al 40% del total.

6.6

SUBCONTRATACIÓN

El considerando 105 de la Directiva 24/2014/UE establece que es importante garantizar que las **empresas subcontratistas** cumplan las obligaciones aplicables en los ámbitos del derecho ambiental, social y laboral establecidos por el derecho de la Unión, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional ambiental, social y laboral enumeradas en la Directiva, siempre que estas normas y su aplicación respeten el derecho de la Unión. Las autoridades nacionales competentes en el ámbito de sus funciones y competencias, como agencias de inspección de trabajo o de protección del medio ambiente, pueden adoptar medidas apropiadas para garantizar este cumplimiento.

El artículo 71.1 de la Directiva mencionada prevé que las autoridades nacionales competentes se encarguen de asegurar, mediante la adopción de las medidas adecuadas dentro de su ámbito competencial y de su mandato, que los subcontratistas cumplan las obligaciones previstas en el artículo 18.2 en materias ambientales, sociales y laborales.

Asimismo, el artículo 215.4 de la LCSP establece que el contratista principal asumirá la responsabilidad total de la ejecución del contrato ante la Administración, incluido el cumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral a que se refiere el artículo 201.

Así pues, en los pliegos de cláusulas se debe hacer constar que la empresa subcontratista debe cumplir con todas las obligaciones en materia de perspectiva de género que hayan formado parte de las obligaciones que han sido requisito para la adjudicación del contrato.

Además, en los pliegos de cláusulas también se puede establecer que la empresa contratista subcontrate parte de las prestaciones que conforman el objeto del contrato con empresas de inserción, centros especiales de trabajo o entidades sin ánimo de lucro que trabajen para la integración de mujeres con riesgo de exclusión social, siempre que sea posible por la naturaleza de las prestaciones.

7

CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para alcanzar la finalidad de una contratación pública socialmente responsable y, concretamente, en materia de perspectiva de género, es fundamental controlar el cumplimiento, por parte del contratista, de los aspectos sociales y ambientales, ya que sin este control se rompe la finalidad estratégica de la compra pública socialmente responsable.

Los poderes adjudicadores deben controlar la ejecución de las cláusulas de responsabilidad haciendo constar en los pliegos cómo la empresa contratista debe acreditar su cumplimiento, y cuáles son los mecanismos de control por parte del poder adjudicador. La incorporación de cláusulas de contratación responsable, sin embargo, se debe ponderar siempre teniendo en cuenta las posibilidades reales que tiene el poder adjudicador de controlar su cumplimiento.

En los pliegos de cláusulas se debe establecer un sistema de penalidades y determinar aquellos casos en que el incumplimiento de una causa especial de ejecución del contrato, por su condición esencial, es causa de resolución, siempre respetando el principio de proporcionalidad.

En todo caso, corresponde al responsable del contrato verificar el cumplimiento de las medidas establecidas.

Sin perjuicio de las facultades atribuidas a los órganos de contratación por el control de la ejecución correcta del contrato, el Institut Català de les Dones evaluará todo lo relativo a la igualdad de mujeres y hombres, así como la incorporación de la perspectiva de género.



GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

ABRIL 2018