

**GUIA PER A LA INCLUSIÓ DE CLÀUSULES
CONTRACTUALS PER PROMOURE LA
IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES**

ÍNDIX

1.- Introducció.....	3
2.- Definicions.....	4
3.- Marc legal de la incorporació de clàusules d'igualtat.....	5
4.- Finalitat de la Guia.....	10
5.- Compliment i seguiment de l'aplicació de les clàusules.....	10
6.- Coresponsabilitat empresarial.....	11
7.- Possibles tipus de clàusules.....	12
8.- Clàusules a incloure específicament en contractes amb objecte vinculat directament a accions públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes.....	12
9.- Clàusules a incloure en tot tipus de contractes.....	18
10.- Clàusules relatives a la subcontractació susceptibles de ser incorporades en tot tipus de contractes.....	24

1.- Introducció

Malgrat el progressiu avenç que s'està produint per tal que la igualtat entre les dones i els homes esdevingui real i efectiva en tots els àmbits, malauradament encara persisteixen diferències evidents.

En el món laboral, segons les dades derivades de l'Enquesta de Població Activa corresponent al darrer trimestre de 2015, a Catalunya tant el nivell d'ocupació com la taxa d'activitat són 10 punts percentuals inferiors en les dones respecte als homes i, en canvi, la taxa d'atur és un 2,5% superior en les dones; respecte a la qualitat de l'ocupació, el nombre de dones ocupades a temps parcial triplica al d'homes; quant a la retribució pel treball, les dones perceben en termes globals un salari inferior en un 25% respecte al dels homes; i pel que fa a l'accés a llocs de treball de responsabilitat, el percentatge de dones es situa entorn a la meitat respecte al d'homes.

Els fets esmentats, juntament amb d'altres circumstàncies socials, determinen que –segons les dades facilitades per l'Institut Català de les Dones– el risc de pobresa de les dones d'entre 18 i 25 anys que treballen sigui actualment superior en un 13% respecte als homes. Altrament, la superior taxa de pobresa de les dones respecte a la dels homes i la incidència que hi tenen els diferents nivells d'activitat i d'ocupació o les diferències salarials, es posa de manifest des de fa anys en documents com ara l'Informe FOESSA sobre Exclusió i Desenvolupament a Espanya.

El futur sostenible i la garantia del benestar de totes les persones de Catalunya passa per aprofitar el potencial i el talent femení.

Aquesta situació recomana una decidida actuació dels poders públics per continuar avançant fins a aconseguir la plena igualtat entre les dones i els homes en l'àmbit social, econòmic i laboral. Construir una societat més justa, lliure i equitativa per a homes i dones, i alhora posar en valor el potencial i el talent femení, requereix en diferents àmbits la implicació i la interacció de múltiples actors.

Pel que fa a la contractació pública, la legislació vigent permet i fomenta la inclusió de clàusules d'igualtat per a la licitació, l'adjudicació i l'execució dels contractes. La utilització d'aquesta possibilitat per part dels poders adjudicadors pot convertir la contractació pública en un instrument magnífic per impulsar, de forma indirecta, polítiques socials d'interès general, addicionalment i simultàniament a la seva primera finalitat d'aprovisionament públic de béns i serveis.

Actualment s'observa una tendència legislativa i jurisprudencial cada vegada més favorable a la inclusió de criteris socials en la contractació pública, entre els que hi figura la incorporació de clàusules d'igualtat.

Aquest marc, juntament amb la gran inversió que els poders públics realitzen a través de la contractació, permet dotar-la d'una caràcter estratègic i fer-la socialment més responsable. Suposa entre el 15 i el 20% del Producte Interior Brut. Així, als països de la Unió Europea i, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el conjunt d'entitats que integren el seu sector públic, ha assolit un import global de gairebé 7.000 milions d'euros anuals en anteriors períodes de creixement econòmic segons dades resultats del Registre Públic de Contractes. Si bé aquesta magnitud quantitativa s'ha reduït significativament en totes les Administracions públiques des de l'any 2011, com a conseqüència de les limitacions pressupostàries derivades de la crisi econòmica general, la contractació pública continua essent un eficaç mitjà per impulsar la igualtat efectiva entre les dones i els homes.

En atenció a les possibilitats exposades, la Guia pretén ser un element específicament dirigit a la contractació administrativa que s'emmarca dins el conjunt de propostes i d'actuacions impulsades pel Govern de la Generalitat de Catalunya dirigides a l'objectiu d'aconseguir que el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe esdevingui plenament efectiu en tots els marcs, etapes i circumstàncies de la vida.

2.- Definicions

CLÀUSULA SOCIAL: estipulació contingudes en un procediment de contractació pública en virtut de la qual s'incorporen al contracte determinats objectius socials d'interès general, ja sigui com a requisit per poder ser admès a la licitació, com a element de valoració de les ofertes contractuals o com a obligació a realitzar en l'execució del contracte.

CLÀUSULA D'IGUALTAT: clàusula social consistent en un criteri, requisit, obligació, deure o compromís incorporat en un procediment de contractació amb la finalitat d'avançar cap a la igualtat real i efectiva entre dones i homes en un àmbit o àmbits determinats.

ACCIÓ POSITIVA DE GÈNERE: actuació consistent en l'aplicació de mesures diferenciadores de caràcter temporal dirigides a pal·liar una desigualtat prèvia existent que discrimina o desafavoreix a dones o homes.

PERSPECTIVA DE GÈNERE: presa de consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere ha de permetre visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, socials i cultural, i també trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

PLA D'IGUALTAT: Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en una empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe que pogués existir. Fixa els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. El Pla contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de les persones de l'empresa; per a la consecució dels objectius fixats pot preveure, entre altres, l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, persona i familiar, o la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

D'acord amb l'article 36.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estan obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses següents: a) Les empreses de més de 250 persones en plantilla; b) Les empreses per a les que el conveni col·lectiu d'aplicació estableixi aquesta obligació amb independència del nombre de persones treballadores que tinguin; i, c) Les empreses per a les ho hagi establert l'autoritat laboral en un procediment sancionador. Per a la resta d'empreses la implantació d'un pla d'igualtat és facultativa.

Per a les empreses legalment obligades a aprovar i aplicar un pla d'igualtat, l'incompliment d'aquesta obligació constitueix causa de prohibició de contractar.¹

DISTINTIU CATALÀ D'EXCEL·LÈNCIA EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT: reconeixement públic, creat per la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, de 21 de juliol, que atorga l'Institut Català de les Dones per a les empreses que promouen i apliquen polítiques d'igualtat en l'àmbit territorial de Catalunya i amb determinades condicions.

3.- Marc legal de la incorporació de clàusules d'igualtat

3.1.- En l'àmbit internacional la prohibició de tota forma de discriminació i, per tant, també per raó de sexe, es troba ja inicialment continguda en el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, signat l'any 1950 a Roma pels Estats membres del Consell d'Europa, i plenament incorporada posteriorment a l'actual Carta social europea formalitzada l'any 1996.

Anteriorment, la Carta social europea adoptada pels estats membres del Consell d'Europa l'any 1961, a Torí, havia ja reconegut el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i, mitjançant el Protocol addicional de 1988, s'hi incorporà el dret a la igualtat d'oportunitats de tracte entre

¹ Art. 60.1.b) del TRLSCP.

homes i dones respecte del treball i la carrera professional, sense discriminacions per raó de sexe.

La creació d'un entorn adequat en tot l'àmbit internacional per a la transversalització de gènere i per facilitar-ne la seva aplicació en el sector públic constituí també un dels objectes de la Recomanació R(98) 14, de data 7 d'octubre de 1998, del Comitè de Ministres dels estats membres del Consell d'Europa.

També són diverses les disposicions específicament dirigides als governs locals aprovades per diferents organismes internacionals, entre les quals és remarcable la Declaració mundial de la Unió Internacional d'Autoritats Locals, efectuada l'any 1998, i la Carta europea per la igualtat de dones i homes a la vida local, elaborada en el període 2005-2006 i mitjançant la qual es convidà totes les associacions locals d'Europa a postular-se públicament en pro del principi d'igualtat entre dones i homes.

3.2.- El principi d'igualtat entre homes i dones sempre ha estat objecte dels diferents Tractats de la Unió Europea, a través dels quals les seves institucions han anat assumint un progressiu compromís vers les polítiques de gènere.

En el sentit apuntat, l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones i d'eliminar qualsevol desigualtat, tot lluitant contra tot tipus de discriminació, són principis que foren ja incorporats l'any 1957 al Tractat de Roma. D'aquesta manera, la definició i l'execució de les polítiques europees s'associava, necessàriament, a la igualtat de tracte i oportunitats en matèria d'ocupació i en matèria d'igualtat de retribució entre dones i homes.

Posteriorment, mitjançant el Tractat de Maastricht, signat l'any 1992, es declarà com a valor comú el principi d'igualtat entre homes i dones, i la seva aplicació es considerà un objectiu cabdal de la Unió Europea. Set anys després, mitjançant el Tractat d'Amsterdam de 1999, la Unió Europea manifestà el caràcter fonamental el dret a la igualtat de tracte entre els treballadors i treballadores, i l'any següent, mitjançant la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, s'establí la necessitat de garantir el principi d'igualtat entre dones i homes i el principi de no discriminació, en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, així com la possibilitat d'adoptar d'accions que afavoreixin el sexe menys representat. Les polítiques dirigides a fomentar la participació de les dones en el mercat laboral varen rebre un altre nou impuls europeu l'any 2001, a través del Tractat de Niça.

Tot i que el cos legal exposat constituí un pas necessari i fonamental per a l'establiment efectiu del principi d'igualtat a la Unió Europea, calia que anés acompanyat del desenvolupament paral·lel d'accions estratègiques per poder aconseguir la supressió real de les discriminacions existents per raó de sexe. Amb aquesta finalitat, són múltiples les iniciatives que –sobretot en el darrer període– ha aprovat la Unió Europea: el IV Programa d'acció comunitària (1996-2000); l'Estratègia marc comunitària per a la igualtat de gènere; el Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010); l'Estratègia de la Comissió

Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015); el Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020); o la Comunicació de la Comissió Europea de 5 de març de 2010, anomenada Carta de la Dona.

Simultàniament, la Unió Europea ha anat incorporant la igualtat entre dones i homes d'una forma més concreta en diferents àmbits, entre els quals són remarcables:

- L'accés als béns i serveis disponibles al públic (Directiva 2004/113/CE).
- Els assumptes de treball i ocupació (Directiva 2006/54/CE).
- La retribució entre els treballadors i treballadores (Directiva 75/117/CEE).
- El tracte en l'ocupació, la formació professional i les condicions de treball (Directiva 76/207/CEE).
- Els règims professionals de seguretat social (Directiva 86/378/CEE).
- L'exercici d'activitats autònomes (Directiva 2010/41/UE).

Pel que fa específicament a la contractació pública, la Unió Europea autoritza, empara i promou la incorporació de clàusules socials en els expedients de contractació, les quals inclouen les dirigides a promoure la igualtat entre dones i homes. La Directiva 2014/24/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública, preveu expressament en la seva consideració 97 que els poders adjudicadors han d'estar autoritzats a adoptar criteris d'adjudicació o condicions d'execució amb la finalitat d'aconseguir una major integració dels aspectes socials en els procediments de contractació. Més concretament, la consideració 98 de l'esmentada Directiva posa de manifest que les condicions d'execució d'un contracte poden establir mesures que fomentin la igualtat entre dones i homes en el treball, una major participació de la dona en el mercat laboral, i la conciliació del treball i la vida familiar. Aquestes previsions pretenen dotar la contractació pública d'un caràcter estratègic - tot recollint les recomanacions de la Comunicació de la Comissió *Europa 202, una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador*, de 3 de març de 2010 - i convertir-la en un instrument que permeti als poders adjudicadors impulsar objectius socials.

3.3.- La Constitució espanyola de 1978 configura el dret de la igualtat –establert a l'article 14- com a fonamental i disposa que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu sigui real i efectiva, així com també remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud. D'acord amb la carta magna, la no discriminació per raó de sexe ha d'informar l'actuació dels poders públics en tots els àmbits.

En desenvolupament d'aquest dret constitucional, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disposa que les administracions públiques l'hauran d'integrar de forma activa en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició dels pressupostos per a les polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats.

Pel que fa a la contractació pública, l'article 33 de la referida llei disposa que les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, mitjançant els òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que celebrin, podran establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb allò que estableixi la legislació de contractes del sector públic.

L'incompliment del dret a la igualtat per part de les empreses pot ser causa de prohibició de contractar amb el sector públic. Així, per aplicació de l'article 60.1.b) del TRLCSP, posat en relació amb l'article 8 del Text Refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, no poden contractar amb l'Administració les empreses que hagin estat sancionades amb caràcter ferm per alguna de les infraccions següents:

- a) Decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per circumstàncies de sexe o decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació (Article 8, apartat 12).
- b) Assetjament sexual produït dins l'àmbit al qual arribin les facultats de direcció empresarial (Article 8, apartat 13).
- c) Manca d'elaboració o aplicació del pla d'igualtat per part d'empreses legalment obligades a fer-ho, o incompliment manifest dels termes previstos a l'esmentat pla (Article 8, apartat 17)

3.4.- La tradició cívica i associativa de Catalunya ha subratllat sempre, entre molts altres valors, la importància de la cohesió social i de la igualtat de drets, i avui, especialment, de la igualtat entre dones i homes. Aquesta ha estat i cal que continuï essent cada vegada més una aportació bàsica per configurar una societat de progrés cada vegada més integradora. L'Estatut d'Autonomia de 19 de juliol 2006 estableix com un dels principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques la promoció de la igualtat de totes les persones amb independència del sexe i el deure d'eradicar qualsevol expressió que atempti contra la igualtat de les persones. Més concretament, l'article 41 de l'Estatut, referit a la perspectiva de gènere, atribueix unes obligacions concretes als poders públics amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat entre les que hi figuren les següents:

- a) Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
- b) Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

- c) Les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic.

La Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, recentment aprovada, ha de constituir un nou i significatiu pas endavant per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, que s'ha afegit als instruments fins ara existents, entre els que destaquen també els diferents Plans transversals d'actuació aprovats pel Govern de la Generalitat de Catalunya des de l'any 1989. Les polítiques, les actuacions i les mesures previstes per aquesta llei han de contribuir molt efectivament a la plena incorporació de la igualtat, com a dret fonamental i valor essencial, en una societat democràtica moderna com la catalana. Amb aquest objectiu i, pel que fa particularment a l'àmbit de la contractació pública, la llei determina que els poders adjudicadors de Catalunya que tenen la consideració d'Administració pública, d'acord amb la legislació vigent, han de:

- a) Procurar la inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el mercat laboral.
- b) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
- c) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte dels contractes per tal que els contractistes adoptin mesures tendents a promoure la igualtat d'homes i dones.
- d) Indicar en els plecs de clàusules administratives barems de puntuació addicional per a aquelles empreses que disposin de plans d'igualtat sense estar-hi obligades per la llei, així com per a les empreses que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial creat per l'esmentada llei.

3.5.- Del marc legal exposat, i molt especialment de la legislació d'aplicació a Catalunya, en deriva un deure general dels poders públics d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i de garantir que les polítiques públiques remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, i integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits. I en resulta també clarament el caràcter instrumental que pot i que ha de tenir la contractació pública per contribuir a fer-ho possible.

3.6.- En els apartats de la Guia relatius als diferents tipus de clàusules d'igualtat que poden ser incorporats en els expedients de contractació s'exposa la fonamentació legal corresponent.

4.- Finalitat de la Guia

4.1.- La finalitat principal de la Guia és promoure la integració de la perspectiva de gènere en la contractació pública i facilitar als òrgans de contractació orientacions i pautes per fer-ho.

Incorporar la perspectiva de gènere a la contractació pública suposa planificar els contractes tenint en compte els possibles desequilibris entre les dones i els homes existents -mitjançant diagnòstics d'impacte de gènere, si és possible- i preveure la incorporació en els plecs o documents reguladors de la contractació dels continguts convenients per contribuir a eradicar-los i a evitar la generació de noves desigualtats.²

Incorporar la perspectiva de gènere a la contractació pública contribueix a la consecució d'objectius d'interès públic com són els següents:

- a) Eradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe.
- b) Impulsar una major i millor ocupació laboral de les dones, sobretot aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral.
- c) Facilitar la conciliació entre la vida familiar, domèstica i professional entre dones i homes.
- d) Promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat.

4.2.- La Guia recull un catàleg exemplificatiu i, per tant, de caràcter no taxat de possibles clàusules que, si resulten adients als objectes i característiques dels contractes i en funció de les diferents tipologies contractuals, els poders adjudicadors han de procurar incloure en cadascuna de les fases dels procediments per a l'adjudicació dels contractes públics.

La inclusió i redacció de les clàusules contingudes a la Guia resta sempre subjecte a les adaptacions que procedeixin segons l'objecte i la tipologia de cada contracte.

5.- Compliment i seguiment de l'aplicació de les clàusules

L'avenç en la igualtat entre dones i homes a través de la contractació pública requereix un rigorós seguiment del compliment efectiu de les clàusules

² Són múltiples i deguts a diverses causes els desequilibris que poden existir en el marc en el que incidirà un contracte determinat. Poden existir, per exemple, desigualtats per raó de sexe, pràctiques discriminatòries per a la dona o l'home, riscos de violència masclista o que es produeixi assetjament sexual o per raó de sexe. Per a la seva identificació, així com per a l'elaboració dels diagnòstics que tinguin per bé realitzar els òrgans de contractació, aquests poden comptar amb les orientacions i la col·laboració de l'Institut Català de les Dones.

establertes en els plecs o documents reguladors de les contractacions. Pel que fa a les mesures valorades en l'oferta de contractació, la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes de 21 de juliol, ho disposa expressament.

Per això és fonamental que els poders adjudicadors prevegin explícitament els paràmetres objectius necessaris per determinar quan es considerarà complerta una clàusula i que estableixin -i apliquin amb fermesa quan escaigui- les penalitats per als casos d'incompliments.

En aquest sentit, és molt convenient que en els plecs o documents reguladors de les contractacions s'expliciti clarament la forma mitjançant la qual els licitadors hauran d'acreditar el compliment de les condicions establertes per les clàusules d'igualtat, ja sigui a través de la presentació de documents, declaracions responsables o certificats de les pròpies empreses licitadores o -sempre que sigui possible- preferiblement mitjançant l'aportació de certificats expedits o visats per les Administracions públiques o els òrgans competents.

També és recomanable i pot ser de gran utilitat establir indicadors de seguiment per conèixer l'evolució experimentada en la incorporació de clàusules d'igualtat en els expedients de contractació. Mitjançant les dades obtingudes podrà ser facilitada a la ciutadania informació sobre l'evolució que aquelles tinguin fins a esdevenir, com seria desitjable, un contingut ordinari dels expedients de contractació.

6.- Coresponsabilitat empresarial

Avançar en la igualtat entre dones i homes a través de la contractació pública ha de ser un compromís compartit pels operadors econòmics adjudicatariis dels contractes.

Per a les empreses i/o entitats contractistes la integració de la perspectiva de gènere en els expedients de contractació, a més de constituir un estímul derivat de l'Estat social i de dret del que formen part, pot facilitar la introducció de millores organitzatives i contribuir a fer-les encara més àgils i més igualitàries, les quals coses, en darrer terme, reforçaran la seva competitivitat.

L'element exemplificant dels poders adjudicadors a través de la incorporació de clàusules d'igualtat en la contractació pública ha d'actuar com un factor dinamitzador de les accions que les empreses ja estan realitzant en aquesta matèria.

7.- Possibles tipus de clàusules

7.1.- D'acord amb el que establí la Junta Consultiva de Contractació Administrativa mitjançant la Recomanació de la Comissió Permanent 3/2005, de 7 de juliol, els termes generals de la qual continuen vigents, poden ser inclosos en els expedients de contractació els següents tipus de clàusules, en funció de quin sigui l'objecte del contracte i d'acord amb la legislació vigent:

1. Clàusules que valorin la integració de la perspectiva de gènere com a criteri de selecció qualitatiu quan aquesta integració sigui demostrativa de la capacitat tècnica del licitador o candidat.
2. Clàusules que valorin la perspectiva de gènere com a criteri d'adjudicació quan aquella tingui una relació directa amb l'objecte del contracte, de manera que comporti per al poder adjudicador un avantatge econòmic lligat al producte o servei objecte del contracte.
3. Clàusules que estableixin un criteri addicional d'adjudicació per al supòsit d'igualtat entre les ofertes dels licitadors.
4. Clàusules que estableixin condicions d'execució del contracte lligades a la integració de la perspectiva de gènere.

7.2.- La introducció de clàusules d'igualtat requereix empre una avaluació prèvia per part de l'òrgan de contractació per determinar la idoneïtat d'incloure o no unes o altres clàusules (ja sigui entre les contingudes en aquesta Guia o aquelles altres que l'òrgan de contractació consideri procedents), així com també una valoració de les magnituds o els percentatges que la clàusula hagi de requerir en el contracte concret de què es tracti.

7.3.- Les clàusules contingudes en aquesta Guia no són excloents d'altres possibles clàusules socials que també puguin ser necessàries, ja que unes i altres poden ser perfectament compatibles. Les clàusules d'igualtat poden combinar-se amb altres clàusules socials o altres aspectes convenients, com ara els de caràcter ambiental, en un enfocament integrat cap a una contractació pública responsable i sostenible.

8.- Clàusules a incloure específicament en contractes amb objecte vinculat directament a accions públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes

8.1.- Possibles clàusules a incloure per a la definició de l'objecte del contracte

L'objecte d'un contracte pot ser mixt o múltiple, és a dir, que el contracte pot tenir-ne més d'un. Res no impedeix que la finalitat i el contingut de la prestació, en un mateix contracte, sigui l'adquisició d'un producte, l'execució d'una obra o la prestació d'un servei i, també, portar a terme accions de perspectiva de gènere, per exemple.³

En tots els contractes que tinguin per finalitat l'aplicació de mesures diferenciadores per pal·liar situacions prèvies de desigualtat entre dones i homes es poden incloure clàusules dirigides a aquest objectiu en totes les fases del contracte; és a dir, tant en el disseny del contracte, com en la selecció del contractista, en l'adjudicació o en l'execució del contracte.

En aquells casos es essencial definir de forma exhaustiva l'objecte contractual i integrar degudament en aquest la perspectiva de gènere per tal de poder-hi incloure clàusules d'accions positives per a la igualtat entre dones i homes. Cal incorporar-la en els plecs o documents reguladors de la contractació com una característica tècnica pròpia de l'objecte del contracte, atès que serà la vinculació directe d'aquelles accions amb la satisfacció de les exigències socials que persegueix el contracte en matèria d'igualtat entre dones i homes la causa que permetrà incorporar-hi les clàusules abans referides.

Seguidament s'exposen alguns exemples de possibles clàusules:

- *Constitueix l'objecte del contracte, que inclou / incorpora característiques directament vinculades a accions positives de gènere.*
- *Constitueix l'objecte del contracte, que inclou / incorpora característiques directament vinculades a l'execució d'actuacions per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Constitueix l'objecte del contracte....., que inclou / incorpora accions positives per a l'ocupació de dones amb especials dificultats per a l'accés al treball.*
- *És objecte d'aquest contracte mitjançant l'ocupació de dones amb especials dificultats per a l'accés al treball.*

8.2.- Possibles clàusules a incloure com a criteri de capacitat

Els aspectes socials es poden incloure com a criteris de selecció sempre i quan l'objecte del contracte requereixi per a la seva correcta execució que l'empresa

³ En el disseny i execució d'un contracte per tal que sigui realitzada una determinada formació amb perspectiva de gènere -per exemple- es pot considerar necessària la realització d'accions com ara les següents: a) L'elaboració d'un diagnòstic diferenciat sobre les necessitats d'homes i de dones; b) L'adopció de mesures per tal d'assegurar una participació equilibrada d'homes i de dones; c) L'establiment de previsions per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.

adjudicatària tingui coneixements específics en relació a les prestacions que l'integren i/o disposi d'uns mitjans tècnics concrets.

En aquests casos, incorporar l'acreditació d'una determinada capacitat i solvència tècnica per part de les empreses licitadores pot esdevenir imprescindible per tal que es pugui executar de forma satisfactòria el contracte objecte de licitació. Aleshores constitueix una garantia contractual i, en cap cas, no serà una limitació de la concurrència, amb independència del nombre d'empreses que puguin complir el requisit que es consideri necessari establir.

Conseqüentment, si el contracte requereix necessàriament aptituds específiques en matèria d'igualtat, és lícit i convenient exigir una experiència concreta com a criteri de capacitat o uns coneixements tècnics determinats als candidats per demostrar la seva solvència. Entre les aptituds i els coneixements tècnics indispensables, hi podrien figurar, per exemple, que els licitadors disposin de personal específicament format o capacitat en matèria d'igualtat; que tinguin una experiència i trajectòria determinades en matèria d'igualtat; que comptin amb determinades instal·lacions tècniques imprescindibles per a la prestació a contractar; etc.

En tot cas, els criteris que s'estableixin han de ser necessàriament algun o alguns dels determinats en el TRLCSP, han de ser proporcionals, han d'estar vinculats a l'objecte del contracte i no poden ser discriminatoris. I és molt recomanable també que s'explicitin degudament en el propi expedient de contractació les causes que motivin l'exigència de la solvència en matèria d'igualtat que s'estableixi.

Seguidament s'exposen alguns exemples de possibles clàusules:

- *Constitueix un requisit de capacitat necessari per participar en la licitació que les empreses licitadores, en el moment d'acreditar la solvència tècnica, acreditin que figura entre els seus objectius estatutaris la promoció, l'impuls o l'afavoriment de la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Constitueix un requisit de solvència que les empreses licitadores, en el moment d'acreditar la seva solvència tècnica, tinguin una experiència d'almenys 5 anys en el desenvolupament d'accions per a la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Constitueix un requisit de capacitat necessari per participar en la licitació que les empreses licitadores, en el moment d'acreditar la solvència tècnica, acreditin la següent experiència i trajectòria en matèria d'igualtat entre dones i homes:⁴*

⁴ Algunes de les condicions a exigir, a títol d'exemple, podrien ser haver realitzat un nombre mínim de serveis o treballs anàlegs o disposar d'un nombre mínim de persones amb formació específica en igualtat i amb una determinada experiència, entre d'altres.

- *Constitueix un risc de capacitat necessari per participar en la licitació que les empreses licitadores, en el moment d'acreditar la solvència tècnica, disposin dels següents mitjans: (Coneix l'Institut Català de les Dones altres requisits, diferents als anteriors, que es podrien posar aquí?)*

8.3.- Possibles clàusules a incloure com a criteri d'adjudicació

8.3.1.- Clàusules referides a l'empresa licitadora:

- *S'atorgaran x punts a les empreses licitadores que, en el moment de presentar la seva oferta, es comprometin a retribuir les treballadores i els treballadors destinats a l'execució del contracte amb l'aplicació d'uns criteris comuns per a ambdós, de manera que no es produeixi cap discriminació per raó del sexe.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses licitadores que, en el moment de presentar la seva oferta, tinguin en plantilla de personal un mínim d'un x % de dones i es comprometin a mantenir-lo.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses licitadores que, en el moment de presentar la seva oferta, es comprometin a ocupar laboralment un mínim de x dones / un mínim del x % de dones en la prestació del contracte.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses licitadores que, en el moment de presentar la seva oferta, es comprometin a ocupar laboralment un mínim de x dones / un mínim del x % de dones amb especials dificultats d'inserció laboral (com ara dones amb discapacitats, dones desocupades de llarga durada, víctimes de violència contra les dones, caps de famílies monoparentals, etc.) en la prestació del contracte.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses que tinguin aprovades i apliquin mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar. L'esmentada puntuació màxima s'atorgarà en funció de ...⁵*
- *S'atorgaran x punts a les empreses que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball. Aquesta mateixa puntuació s'atorgarà a les empreses que disposin d'un reconeixement equivalent o que acreditin el compliment de les condicions establertes per a l'obtenció del referit distintiu.*

⁵ Cal especificar clarament els criteris i/o subcriteris, fonamentats en el nombre i la qualitat de les possibles mesures, en base als quals els licitadors podran obtenir els punts que s'estableixin. Es pot requerir als licitadors la presentació d'una proposta en la que s'indiquin concretament els mitjans propis, privats o sociocomunitaris que facilitin l'atenció de menors o de persones dependents. Són possibles mesures dirigides a la conciliació, entre d'altres, el xec servei, menjadors, guarderies, centres de dia o ludoteques; millores sobre la reducció de la jornada laboral, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; flexibilització horària, reassignació de funcions, etc.

- *S'atorgaran x punts a les empreses que tinguin elaborat i apliquin voluntàriament un pla d'igualtat efectiva de dones i homes; és a dir, a aquelles empreses que no es trobin en cap de les situacions per a les que la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, de 21 de juliol, obliga a tenir el referit pla.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses que tinguin i apliquin un pla de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes a tota la seva plantilla de personal, inclòs el personal directiu, i especialment a les persones de l'àrea de recursos humans.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses que tinguin almenys un percentatge del x % de dones en llocs de treball de responsabilitat.*
- *S'atorgaran x punts a les empreses que tinguin aprovades i apliquin accions per a la gestió dels seus recursos humans amb perspectiva de gènere. La referida puntuació màxima es distribuirà en funció de la puntuació obtinguda per l'empresa per a cadascun dels conceptes següents:*
 - a) *Realització dels processos de selecció del personal de forma que s'afavoreixi la presència equilibrada de dones i homes en totes les àrees i nivells de l'empresa: x punts.*
 - b) *Establiment de mesures dirigides a possibilitar un equilibri entre el nombre de dones i d'homes en els càrrecs de responsabilitat de l'empres: x punts.*
 - c) *Establiment de mesures per afavorir la reincorporació laboral i la promoció professional després de baixes per maternitat iguals o superiors a 4 mesos: x punts.*
 - d) *Establiment de mesures de conciliació de la vida personal i familiar: x punts.*
 - e) *Realització d'accions de formació i sensibilització en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere: x punts.*
 - f) *Acreditació d'utilització de sistemes de seguiment i avaluació de les mesures d'igualtat establertes per l'empresa: x punts.*

8.3.2.- Clàusules referides a les persones beneficiàries o usuàries de la prestació a contractar:

- *Es valorarà la previsió de mesures d'acció positiva de gènere en la selecció de les persones destinatàries de la prestació objecte del contracte⁶.*

⁶ Aquest criteri únicament és procedent en els supòsits en què la finalitat contractual sigui incrementar el nombre de dones beneficiàries de la prestació, a causa de l'existència d'una desigualtat per raó del sexe. En aquests casos, caldrà establir clarament la puntuació màxima que s'atorgarà per aquest criteri i les pautes en base a les quals serà calculada aquesta puntuació.

-
- *Es valorarà el nombre de dones beneficiàries o usuàries del contracte i el seu percentatge sobre el nombre total.*
 - *Es valorarà la prioritització de dones en la selecció de les persones beneficiàries o usuàries del contracte.*
 - *Es valoraran les mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar que l'empresa licitadora es compromet a aplicar per a les persones beneficiàries de l'activitat objecte del contracte.*

8.4.- Possible clàusula a incloure com a criteri d'adjudicació addicional

- *En el supòsit que dues o més proposicions s'igualin com a més avantajoses des del punt de vista dels criteris que serveixin de base per l'adjudicació, tindrà preferència en l'adjudicació del contracte la presentada pel licitador la finalitat o activitat del qual tingui relació directe amb la finalitat perseguida pel contracte de fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, segons es desprengui dels seus estatuts o regles fundacionals inscrits en el registre oficial corresponent.*

8.5.- Possibles clàusules a incorporar com a condicions d'execució.

Seguidament s'exposen alguns exemples de condicions d'execució per incorporar en contractes amb objecte vinculat directament a accions públiques per a la igualtat efectiva de dones i homes, si bé -d'acord amb el que s'exposa a la pàgina 21 d'aquesta Guia- tots els contractes poden contenir condicions d'execució dirigides a eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral.

- *El contractista està obligat a que com a mínim el X %, de les persones ocupades en l'execució de la prestació objecte del contracte siguin dones.*
 - *El contractista està obligat a que com a mínim el X %, de les noves contractacions de persones que hagi de realitzar per a l'execució de la prestació objecte del contracte siguin dones.*
 - *El contractista està obligat a que a com a mínim un X %, de les persones ocupades en l'execució de la prestació objecte del contracte siguin dones amb dificultats d'inserció laboral, com ara dones amb discapacitat, dones en atur de llarga durada, dones que encapçalin famílies monoparentals o dones en situació de violència masclista.*
 - *El contractista està obligat a formar i a capacitar en matèria d'igualtat de gènere les persones que executaran el contracte.*
-

- *El contractista ha d'establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i la vida personal o familiar de les treballadores i dels treballadors que adscriu a l'execució del contracte.*
- *El contractista ha d'implementar un protocol d'aplicació a les persones adscrites a l'execució del contracte per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 33 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.*
- *El contractista ha d'incorporar de forma transversal en la metodologia del projecte objecte de la contractació les diferents situacions, necessitats, interessos, aspiracions i problemàtiques específiques de dones o homes, tenint en compte la diversitat existent entre les unes i els altres, especialment la possible discriminació de les dones.*
- *El contractista està obligat a presentar al final de l'execució del contracte un informe amb indicadors i dades desglossades, per sexes, del nombre de persones usuàries o beneficiàries de les prestacions contractades, de la plantilla que ha executat el contracte, del seu perfil professional d'aquesta plantilla, de les mesures d'igualtat que s'hagin adoptat i del seu impacte respecte en la plantilla de personal.*
- *El contractista ha de presentar una memòria sobre l'impacte de gènere sobre les persones beneficiàries de la prestació objecte del contracte i sobre el personal que executa el contracte.*

9.- Clàusules a incloure en tot tipus de contractes

Aquest apartat conté possibles clàusules que poden ser incorporades pels òrgans de contractació a qualsevol tipus de contracte, tant si està vinculat a accions públiques de foment de la igualtat o a accions positives de gènere com si no.

9.1.- Possibles clàusules a incloure per a la definició de l'objecte del contracte i de les especificacions tècniques.

- *La definició de l'objecte del contracte s'ha fet de manera que incorpora el tractament de forma transversal de la perspectiva de gènere. Especialment s'ha tingut en compte evitar que les persones que prestaran els serveis objecte del contracte no pateixin cap tipus de discriminació per raó de sexe, totes les quals han de rebre un tracte igualitari.*

- *En la definició de l'objecte del contracte s'ha evitat incorporar qualsevol forma de discriminació que afecti o pugui afectar les persones per raó del seu sexe. Especialment s'han tingut en compte les normes i les condicions...⁷*

9.2.- Possibles clàusules a incloure com a criteri de capacitat i solvència

- *Les empreses licitadores o candidates han de manifestar que han respectat, a l'hora d'elaborar les seves ofertes, les obligacions en matèria d'igualtat derivades de la legislació vigent. Particularment, declararan si, en funció d'allò que estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, han de disposar d'un pla d'igualtat i, en cas afirmatiu, si tenen elaborat i apliquen aquest pla.*

9.3.- Possibles clàusules a incorporar com a criteri d'adjudicació

Els criteris per a la valoració de les proposicions contractuals han de complir les condicions establertes per la legislació vigent⁸ que seguidament s'esmenten:

1. Estar directament vinculats a l'objecte del contracte.
2. Ser expressament esmentats en els plecs o documents reguladors de la contractació i a l'anunci de licitació.
3. Ser susceptibles de poder ser avaluats i ponderats per determinar la proposició econòmicament més avantatjosa.
4. No atorgar a l'òrgan de contractació una llibertat incondicional d'elecció; és a dir, no permetre l'arbitrarietat ni predeterminar d'alguna manera l'empresa adjudicatària.⁹

⁷ Seria convenient que per part de l'Institut Català de les Dones s'especifiqui quines normes o condicions s'hi poden posar com a exemples

⁸ SSTJCE Luxemburg 18 d'octubre de 2001(TJCE 2001/284; Luxemburg 26 setembre 2000 (TJCE 2000/221; Luxemburg 22 juny 1993 (TJCE 1993/98); Luxemburg 14 d'octubre 1987 (TJCE 1988/26); Luxemburg 3 març 2005 (TJCE 2005/53); Luxemburg 4 desembre 2003 (TJCE 2003/403); Luxemburg 19 juny 2003 (TJCE 2003/182); Luxemburg 10 abril 2003 (TJCE 2003/107); o Tribunal de Justícia de la Unió Europea en l'assumpte C-225/98).

⁹ El Tribunal de Justícia de la Unió Europea es va pronunciar especialment respecte a aquesta qüestió en la Sentència de 24 de gener de 2008, corresponent a l'assumpte Alexandroupolis (C-532/06), els criteris establerts per la qual són recollits de forma continuada pel Tribunal Català de Contractes del Sector Públic. En són alguns exemples les Resolucions números 13/2016, 150/2015, 114/2013 i 42/2013. D'acord amb aquesta doctrina, els criteris de valoració de les proposicions contractuals han de ser degudament explicitats en els plecs o documents reguladors de la contractació de manera que els licitadors puguin conèixer, en el moment de preparar les seves ofertes, tots els factors que l'òrgan de contractació prendrà en consideració per a seleccionar l'oferta econòmicament més avantatjosa, així com també la importància relativa

5. Respectar els principis fonamentals del Dret Comunitari, particularment el principi de no discriminació.

L'article 150 del TRLCSP contempla una sèrie de possibles criteris d'adjudicació amb caràcter exemplificatiu. És per això que els poders adjudicadors gaudeixen de llibertat per definir-ne i aplicar-ne d'altres –com poden ser els criteris socials i, particularment, els criteris d'igualtat- sempre que compleixin els requisits legals abans esmentats.

Si bé el contracte s'ha d'adjudicar a l'empresa que presenti l'oferta econòmicament més avantatjosa, això no significa que l'adjudicació s'hagi de determinar necessàriament en termes purament econòmics¹⁰ segons es desprèn també del propi TRLCSP. L'avantatge econòmic per al poder adjudicador pot ser indirecte i fonamentar-se en l'obtenció d'una determinada finalitat pública d'interès general perseguida per aquell, com pot ser contribuir a fer efectiva la igualtat per raó de sexe. En aquests casos, és important que l'òrgan de contractació expliciti en el propi expedient de contractació l'argumentació que determini la necessària vinculació existent entre la prestació objecte del contracte i la major qualitat que s'obtindrà en la prestació mitjançant el criteri de valoració establert.

El TRLCSP també preveu expressament que, amb la finalitat de satisfer les necessitats de categories de població especialment desfavorida que figuren com a usuàries o beneficiàries de les prestacions a contractar, s'incorporin criteris que responguin a aquestes necessitats, entre els que hi podria figurar afavorir la igualtat entre dones i homes.

En els casos anteriors, la valoració de factors associats a la igualtat no es pot entendre com un element aliè al contracte, sinó com una aportació que influirà positivament per a una millor elecció de l'oferta més avantatjosa. És a dir, que el criteri d'adjudicació establert ha de tenir sempre com a condició necessària la vinculació amb l'objecte del contracte abans esmentada.

Seguidament s'exposen alguns exemples de possibles clàusules:

- *Es valorarà fins a un màxim de X punts el compromís d'adoptar per a l'execució del contracte mesures que afavoreixin la igualtat entre dones i homes, i específicament la conciliació entre la vida familiar i laboral. Concretament s'atorgarà la puntuació següent en funció de les mesures que el licitador es comprometí a aplicar a la plantilla de personal que*

d'aquells factors; en cas contrari, segons té declarat el Tribunal es produeix una infracció dels principis de publicitat, transparència, no discriminació i igualtat de tracte.

¹⁰ Entre d'altres, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 17 de setembre de 2002 (Consideració 55), dictada en l'assumpte C-513/99, Concordia Bus Físland, assenyala que no s'ha d'excloure que factors que no són purament econòmics puguin afectar al valor d'una oferta per a l'entitat adjudicadora. Això sempre que s'estableixi més d'un criteri d'adjudicació atès que, d'acord amb allò que estableix l'article 150 del TRLCSP, quan únicament hi hagi un criteri aquest ha de ser, necessàriament, el del preu més baix.

executi la prestació contractada i que millorin els mínims establerts per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones:

- a) Xec servei, accés a recursos sociocomunitaris que facilitin l'atenció a menors o persones dependents o altres similars: X punts per mesura, fins a un màxim de X punts.*
- b) Mesures sobre reducció de jornada; excedències; llicències o permisos de paternitat o maternitat; flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i horaris en funció de les necessitats de conciliació i mesures anàlogues: X punts per mesura, fins a un màxim de X punts.*

Per a la seva valoració, l'empresa licitadora haurà d'especificar a la seva proposta tècnica de forma detallada les mesures de conciliació previstes, el calendari d'aplicació i les mesures de seguiment i avaluació.

- *Analitzar amb la Secretaria Tècnica de la Junta Consultiva altres possibles clàusules en funció del nivell d'adopció que la Generalitat vulgui assumir del plantejament següent: La Resolució número 16/2016, de 3 de febrer, del Tribunal Administratiu de Contractació Pública de la Comunitat de Madrid considera que és vàlid l'establiment d'un criteri de valoració consistent en atorgar una puntuació a les empreses que presentin un pla de conciliació de la vida laboral i professional aplicable als treballadors que prestaran el servei de vigilància que és objecte de licitació. L'admissió d'aquest criteri, segons el referit Tribunal, rau en la motivació al·legada per l'òrgan de contractació, en considerar aquest que la promoció d'unes condicions laborals que permetin la conciliació entre la vida laboral i familiar, a més de constituir un objectiu estratègic dels poders públics en general, repercuteix en una millor realització de les funcions per part dels treballadors afectats i que tot això ha de tenir una relació directa en la qualitat del servei que s'ha de prestar. L'admissió com a criteri de valoració de mesures d'igualtat entre dones i homes, i de conciliació de la vida familiar i laboral també fou implícitament admesa –com es manifesta a l'esmentada Resolució– pel Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals en la seva Resolució número 140/2014, de 21 de febrer de 2014.*

9.4.- Possibles clàusules a incloure com a criteri d'adjudicació addicional

- *Tenen preferència en l'adjudicació del contracte les proposicions presentades pels licitadors que, en el moment d'acreditar la seva solvència tècnica o professional, disposin i apliquin voluntàriament un pla d'igualtat - en els termes legalment establerts- malgrat no trobar-se en cap de les situacions previstes per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliguen a fer-ho, sempre que aquelles proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixin de base per l'adjudicació.*

Aquesta circumstància s'acreditarà mitjançant l'aportació de certificat del Registre Públic de Plans d'Igualtat i declaració del licitador en la que es manifesti l'efectiva aplicació del pla.

- *Tenen preferència en l'adjudicació del contracte les proposicions presentades pels licitadors que, en el moment d'acreditar la seva solvència tècnica o professional, disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, establert per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, o que acreditin portar a terme totes les accions que possibiliten l'obtenció d'aquell distintiu, sempre que aquelles proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixin de base per l'adjudicació.*

9.5.- Possibles clàusules a incloure com a condició d'execució

L'establiment de condicions d'execució en tots els contractes és un dels instruments idonis per avançar en la igualtat entre dones i homes a través de la contractació pública.

La Directiva 2014/24/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública, recull expressament en les seves consideracions –concretament a la número 98- que les condicions d'execució d'un contracte poden establir mesures que fomentin la igualtat entre dones i homes en el treball, entre d'altres previsions de tipus social.

El TRLCSP contempla la possibilitat dels òrgans de contractació d'establir condicions d'execució del contracte i preveu expressament entre aquestes les dirigides a eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral.¹¹

Els plecs o el contracte poden establir penalitats per al cas d'incompliment de les condicions d'execució o establir que el seu incompliment serà causa específica de resolució del contracte, la qual cosa també pot ser causa de prohibició de contractar.¹²

¹¹ Article 118.1 del TRLCSP: Els òrgans de contractació podran establir condicions especials en relació amb l'execució del contracte, sempre que siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquin a l'anunci de licitació i en el plec o en el contracte. Aquestes condicions d'execució podran referir-se, en especial, a consideracions de tipus mediambiental o a consideracions de tipus social, amb la finalitat de (...) eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral...

¹² D'acord amb l'article 60.2.c) del TRLCSCP i sempre que concorrin els fets i circumstàncies següents: a) Que l'incompliment de la condició s'hagi establert com a infracció greu en els plecs o documents reguladors de la contractació; b) Que l'incompliment s'hagi produït amb dol, culpa o negligència del contractista; i, c) Que l'incompliment hagi donat lloc a la imposició al contractista de les penalitats previstes o a una indemnització de danys i perjudicis.

Seguidament s'exposen alguns exemples de possibles clàusules:

- *L'empresa contractista executarà la prestació contractada aplicant mesures dirigides a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat de treball.*
- *L'empresa contractista està obligada a afavorir l'estabilitat de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.*
- *L'empresa contractista està obligada a realitzar formació i a capacitar en matèria d'igualtat de gènere a totes les persones que intervindran en l'execució de la prestació objecte del contracte.*
- *L'empresa contractista s'obliga a que un percentatge d'almenys el % de les noves contractacions de personal que hagi d'efectuar per a l'execució de la prestació objecte del contracte recaiguin en dones.*
- *L'empresa contractista s'obliga a que un percentatge d'almenys el % de les noves contractacions de personal que hagi d'efectuar per a l'execució de la prestació objecte del contracte recaiguin en dones amb especials dificultats d'inserció laboral, com són les dones amb discapacitat, les dones en atur de llarga durada, les dones que encapçalen famílies monoparentals o les dones en situació de violència masclista.*
- *L'empresa contractista que compti amb un percentatge de dones inferior al 40% a la seva plantilla, haurà d'incrementar aquest percentatge durant l'execució del contracte realitzant almenys x contractacions de dones.*
- *L'empresa contractista haurà de cobrir amb dones els nous llocs de treball que precisi per a l'execució de la prestació objecte del contracte, en un percentatge d'almenys el x % sempre que la disponibilitat del mercat laboral del sector ho possibiliti.*
- *L'equip humà que l'empresa contractista ha d'adscriure a l'execució de la prestació contractada ha de comptar amb una coordinadora o un coordinador que tingui acreditada una formació mínima de x hores en matèria d'igualtat de dones i homes¹³.*

¹³ Aquesta clàusula és especialment convenient en contractes de serveis formatius, de manera especial quan aquests estiguin dirigits a joves. A banda de les hores mínimes de formació, o addicionalment a aquestes, també pot ser adient en aquests casos valorar el temps d'experiència en la realització de tasques de coordinació de programes o serveis d'igualtat de dones i homes.

- *L'empresa contractista i, si escau, les empreses subcontractades, han d'aplicar mesures que afavoreixin la conciliació entre l'ocupació laboral i la vida personal i familiar de les treballadores i els treballadors adscrits a l'execució del contracte.*
- *L'empresa contractista ha d'implementar mesures per prevenir, controlar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- *L'empresa contractista ha de garantir un ús no sexista en tot el llenguatge, imatges, documents i qualsevol suport que s'utilitzi per a l'execució de la prestació contractada. Així mateix ha de fomentar una imatge amb valors d'igualtat, diversitat, coresponsabilitat i pluralitat de rols i d'identitats de gènere.*
- *L'empresa contractista està obligada a presentar, al final de l'execució del contracte, un informe amb indicadors i dades desglossades del nombre de dones i homes usuaris o beneficiaris de les prestacions contractades, del nombre de dones i homes de la plantilla que hagi executat el contracte, de les mesures d'igualtat que hagi adoptat i de l'impacte d'aquestes mesures en la plantilla de personal.*
- *L'empresa contractista ha de complir les obligacions que en matèria d'igualtat estableix l'Estatut dels Treballadors i el conveni col·lectiu que li sigui d'aplicació¹⁴.*

10.- Clàusules relatives a la subcontractació susceptibles de ser incorporades en tot tipus de contractes

- *En cas de subcontractació, l'empresa contractista ha de comprovar, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat subcontractada, que l'empresa subcontractada compleixi totes les obligacions legals en matèria de perspectiva de gènere i d'igualtat entre dones i homes.*
- *En cas de subcontractació, l'empresa adjudicatària ha de vetllar perquè l'empresa subcontractista, respecte a la contractació de personal que hagi d'efectuar per a l'execució del contracte, afavoreixi la contractació de dones.*
- *En cas de subcontractació, l'empresa adjudicatària ha de vetllar perquè l'empresa subcontractista, respecte a la contractació de personal que hagi*

¹⁴ L'incompliment constitueix també una infracció greu establerta a l'article 7.13 del Text Refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

d'efectuar per a l'execució del contracte, afavoreixi la contractació de dones en risc d'exclusió social, que estiguin desocupades, que tinguin dificultats importants per integrar-se en el mercat de treball o que estiguin incloses en algun dels col·lectius enumerats a l'article 2 de la Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral.

- *Si per les característiques de les prestacions objecte del contracte, el contractista ha de subcontractar part de l'execució del contracte ho farà, preferentment, amb centres o entitats sense ànim de lucre que treballin per a la integració de dones amb risc d'exclusió social.*

Roda 7

[977 64 0025]
Monte Carlo.

Com. n.

Garantia el
trabajo provisoriamente.