

apuntes para la igualdad

TEMA VII

GUIA DE RECOMENDACIONES PARA
LA INCLUSIÓN DE LAS CLAÚSULAS DE IGUALDAD EN
LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

UA

UNIVERSITAT D'ALACANT
UNIVERSIDAD DE ALICANTE
Vicerectorat de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat
Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad



UNITAT D'IGUALTAT
UNIVERSITAT D'ALACANT



3º PLAN DE

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Universidad de Alicante 2018-2020

PRESENTACIÓN

La contratación pública socialmente responsable se ha convertido en un eje determinante tanto en la política que en materia de contratación viene implementando la Universidad de Alicante, como en su propio modelo de gobernanza universitaria, caracterizado por la asunción del compromiso en promover estrategias de cambio social que reviertan en una sociedad más justa, igualitaria y sostenible. En esencia, a través de la contratación pública socialmente responsable la Universidad de Alicante persigue que, al tiempo que una empresa responde al objeto propio del contrato (obra, suministro o servicio), se favorezca el desarrollo de aquellos objetivos de política social considerados de interés general tales como la promoción del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social y/o personas con diversidad funcional e intelectual, la calidad en el empleo, el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la protección del medioambiente y, la mejora en la accesibilidad universal y diseño para todas las personas. Esta premisa en la política de contratación posibilita que el impacto social de nuestro modelo de gobernanza sea inteligente, sostenible e integrador -objetivos perseguidos por la Estrategia Europea 2020-, estimula mercados con conciencia social y garantiza la eficacia del gasto público.

La Universidad de Alicante, como agente promotor de acciones positivas en el entorno social y medioambiental, se alinea con los hitos normativos nacionales, autonómicos, y comunitarios que han señalado el avance hacia los derechos de las personas y la preservación del medioambiente. En clave europea, y ligada a la mencionada Estrategia Europea 2020, son referentes ineludibles la Directiva 2014/24/UE, sobre contratación pública; la Directiva 2014/25/UE, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales; y la Directiva 2014/23/UE, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. En ellas se subraya el papel clave de la contratación pública en el desarrollo económico y social de Europa y se insta, tanto a los estados miembros como a los operadores económicos, a que cumplan las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, en los convenios colectivos, en las disposiciones de derecho ambiental, social y laboral y en los convenios internacionales de la propia Directiva.

En contexto nacional y autonómico contamos con un extenso elenco normativo desde el que se insta y promueve a la inclusión de los criterios o cláusulas sociales en los procedimientos de contratación pública. En 2017 se aprobó la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entre sus objetivos se encuentra conseguir una mejor relación calidad-precio y para alcanzarlo, por primera vez, se establece la obligación de los órganos de contratación de velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, concretamente mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato. En el ámbito autonómico, cabe considerar el Acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consell, por el que se establecen las directrices para la aplicación de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Generalitat, y el Acuerdo de 4 de agosto de 2016, del Consell, por el que se aprueba la "Guía para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación y en la subvención de la Generalitat y su sector público". Posteriormente, se adaptó su publicación a la "II Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación de la Generalitat y su sector público" con la aprobación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al

ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La Universidad de Alicante cuenta ya con una larga tradición y experiencia en la consideración de criterios o cláusulas sociales en la contratación de obras, suministros y servicios. Primero, y de la mano de la estrategia propia para el desarrollo sostenible (Agenda 21), se incluyeron los denominados criterios medioambientales. Posteriormente, y con la implementación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombre (Planes de Igualdad) se sumaron las cláusulas de género o criterios que promueven la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ahora, enmarcado en la política de Responsabilidad Social y atendiendo al balance positivo de las contrataciones en las que se han incluido cláusulas medioambientales y/o de género, se han integrado tres ámbitos más sobre los que la Universidad de Alicante quiere incidir positivamente a través de sus recursos y política de contratación: promoción del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, la calidad en el empleo y la mejora en la accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

El objetivo de esta *Guía* es facilitar al órgano de contratación la incorporación de las cláusulas sociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de contratación pública tanto en la fase de preparación (inclusión de objetivos sociales y ambientales), como en las de adjudicación y ejecución (concreción de criterios de adjudicación y criterios de obligado cumplimiento, respectivamente). Adicionalmente, la *Guía* permitirá planificar la política de contratación desde una perspectiva social con perspectiva de género y proporcionará información a las entidades y empresas licitadoras sobre la inclusión de las cláusulas sociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en sus propuestas técnicas con el fin de hacerlas copartícipes en el avance y consecución de una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y comprometida con el bienestar de su ciudadanía.

María José Rodríguez Jaume
Vicerrectora de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad

APARTADOS

1. **POR QUÉ INCORPORAR CRITERIOS O CLÁUSULAS SOCIALES DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.**

2. **FASE DE PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS**

- ✓ OBJETO DEL CONTRATO
- ✓ PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR
- ✓ SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL
- ✓ PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS
- ✓ ETIQUETAS

3. **FASE DE ADJUDICACIÓN**

- ✓ CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN
- ✓ CRITERIOS DE PREFERENCIA

4. **FASE DE EJECUCIÓN**

- ✓ CONDICIONES DE EJECUCIÓN

ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS

ANEXO 2: RECURSOS SOBRE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO

1/ POR QUÉ INCORPORAR CRITERIOS O CLÁUSULAS SOCIALES DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

La implementación de criterios o cláusulas sociales de igualdad en la contratación pública de la Universidad de Alicante se fundamenta en dos disposiciones normativas, de ámbito estatal y autonómico, en materia de igualdad:

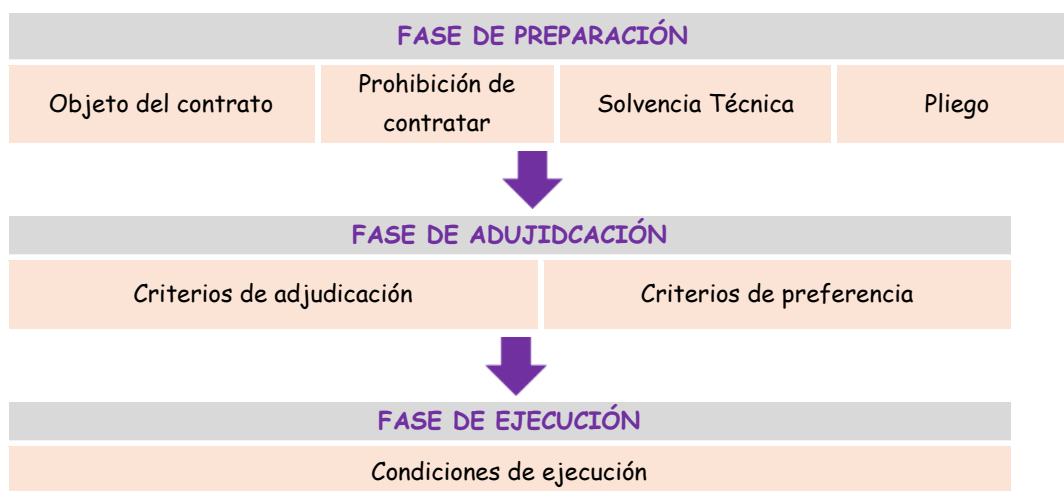
- ✓ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*
 - ✓ Las acciones positivas (art. 11).
 - ✓ La transversalización del principio de igualdad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas (art. 15).
 - ✓ La posibilidad de incluir la igualdad en el sistema de valoración de las subvenciones públicas, reflejado en las bases reguladoras (art. 15).
 - ✓ El uso no sexista del lenguaje (art. 14.11).
 - ✓ La desagregación de datos por sexo (art. 20).
 - ✓ La posibilidad de establecer condiciones de ejecución especiales en los contratos (art. 33).
 - ✓ Preferencias de adjudicación de contratos (art. 34)
 - ✓ Distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50)

- ✓ *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:*
 - ✓ Criterios de preferencia en la adjudicación de contratos (art. 46)

El articulado de estas leyes ha servido de base para incorporar las cláusulas de igualdad en la normativa específica de contratación, proporcionando medidas que contribuyen a eliminar y corregir las brechas de género a través de la contratación pública.

En el desarrollo de la presente *Guía* se expondrá la inclusión de criterios o cláusulas sociales en materia de igualdad en las diferentes fases del procedimiento de licitación pública (preparación, adjudicación y ejecución) citando la normativa aplicable en materia de contratos del sector público, proponiendo buenas prácticas ya aplicadas y mostrando ejemplos de contratos ya clausulados en Universidad de Alicante.

Cuadro 1. Fases de contratación pública



Fuente: elaboración propia. Unidad de Igualdad

2/ FASE DE PREPARACIÓN

2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la definición de objeto contractual.

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 1. Objeto y finalidad del contrato

3. "En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva **criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato**, en la convicción de que su inclusión proporciona una **mejor relación calidad-precio** en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social".

Artículo 35. Contenido mínimo del contrato

1. "Los documentos en los que se formalicen los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, las siguientes menciones: (...)

c) Definición del objeto y tipo del contrato, teniendo en cuenta en la definición del objeto **las consideraciones sociales, ambientales y de innovación"**

Artículo 99. Objeto del contrato

1. "El objeto de los contratos del sector público deberá ser determinado. El mismo se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que pueden **incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten"**.

1. La elección del objeto del contrato con perspectiva de género implica la voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio incorporando en la propia definición y/o descripción de dicho contrato, características relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato se incluirá expresamente en la definición de su objeto y que, en función del contrato en cuestión podría ser: «*Es objeto de la contratación el diseño de un plan de movilidad universitaria con perspectiva de género*» o «*Constituye el objeto de contrato ..., con perspectiva de género*». Asimismo, cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género tales como «*Contratación del servicio de limpieza de la UA incorporando medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar*». Tales aspectos se deberán incorporar en la descripción que se realice de la prestación.

A MODO DE EJEMPLO:

Expediente: [A/02/16](#) Pliegos de cláusulas admirativas (pág. 1)

Objeto del contrato: *Servicio de limpieza con criterios de sostenibilidad y perspectiva de género de la Universidad de Alicante*

Expediente: [A/03/17](#) Pliegos de cláusulas admirativas (pág. 1)

Objeto del contrato: *Servicio de mantenimiento integral con criterios de sostenibilidad y perspectiva de género de la Universidad de Alicante*

2.2. Prohibición para contratar

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 71. Prohibiciones de contratar

1. **No podrán contratar con las entidades** previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, **las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:** ...

b) **Haber sido sancionadas con carácter firme** por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de **falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación** de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto.

d) **No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones** tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de **empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres**¹. En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas"

¹ Según lo dispuesto en la LO 3/2007 disp.trans.12ª y de conformidad con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad será a todas aquellas empresas que:

- A partir del 2019 cuenten con más de 250 personas trabajadoras
- A partir del 2020 cuenten con más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras
- A partir del 2021 cuenten con más de 100 personas trabajadoras y hasta 150 personas trabajadoras
- A partir del 2022 cuenten con 50 personas trabajadoras y hasta 100 personas trabajadoras

En este sentido, a modo de ejemplo se proponen las siguientes cláusulas sociales en materia de igualdad para incorporar en los pliegos:

PROPUESTAS DE CLAUSUALDO. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR

1. Estarán facultadas para contratar, las personas físicas o jurídicas, que no se hallen incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar comprendidas en el art. 71 de la Ley de Contratos del Sector Público.
2. Todas las empresas licitadoras deberán presentar una declaración responsable en la que manifiesten que no se hallan incurso en ninguna de las citadas prohibiciones para contratar, y de manera expresa deberán señalar, en el caso de las empresas obligadas a ello por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, que han elaborado y aplicado un plan de igualdad para la plantilla de la empresa.
3. Una vez adjudicado el contrato, se requerirá de la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, en relación con la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La empresa licitadora, en la fase de presentación, deberá aportar la declaración responsable de que no se halla incurso en ninguna prohibición para contratar y, en concreto, las referida a la obligatoriedad de diseñar y aplicar un Plan de igualdad según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007. Aquellas empresas licitadoras que estén obligadas, en la fase de adjudicación y antes de la formulación del contrato, deberán aportar copia del Plan de Igualdad conforme a los requisitos y contenidos previstos en el artículo 46 de dicha ley.

2.3. Solvencia técnica social o criterios sociales de selección de empresas y entidades licitadoras

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 74. Exigencia de solvencia

1. "Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación. Este requisito será sustituido por el de la clasificación, cuando ésta sea exigible conforme a lo dispuesto en esta Ley.
2. Los requisitos mínimos de solvencia que deba reunir el empresario y la documentación requerida para acreditar los mismos se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo."

1. Si conforme al objeto, la naturaleza y/o las características técnicas de la prestación del contrato se requiere capacidad y experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la debida experiencia, conocimientos y medios técnicos y humanos en las referidas materias sociales que requiera su cumplimiento. Las empresas o entidades licitadoras deberán acreditar fehacientemente

la capacidad y experiencia exigida para ejecutar debidamente el contrato. Entre estos criterios de selección se podrán encontrar la **acreditación en los últimos 5 años en materia de igualdad entre mujeres y hombres o la declaración que acredite la disponibilidad de personal técnico con experiencia y conocimientos** para la ejecución de los aspectos sociales en materia de igualdad requeridos por el contrato.

2. La exigencia de capacidad técnica social en materia de género se realizará en condiciones de transparencia, justificándose en el expediente e indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares los criterios objetivos que se utilizarán para la admisión así como el nivel de capacidades específicas requeridas.

3. Las capacidades requeridas serán proporcionadas y coherentes respecto al objeto, el contenido y las características del contrato, y en ningún caso supondrá un requisito injustificado que vulnere o limite los principios básicos de igualdad, no discriminación y libre concurrencia de las empresas o entidades licitadoras, o genere obstáculos a la apertura de los contratos públicos a la competencia.

PROPUESTAS DE CLAUSUALDO. SOLVENCIA TÉCNICA

1. Experiencia y trayectoria acreditada -de la empresa, persona o entidad- en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, a tal efecto se deberán acreditar un mínimo de XX trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de XX euros.

2. Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género, debiendo acreditar que al menos XX personas, poseen una formación mínima de XX horas en materia de igualdad de género.

2.4. Pliego de prescripciones técnicas

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Arts. 122-126 (...)

1. En las especificaciones técnicas de cada contrato se recogerá expresamente la obligación de que los bienes o servicios hayan sido producidos o se desarrollen respetando las normas socio-laborales vigentes en España y en la UE.

2. El Pliego de Prescripciones Técnicas debe tener en cuenta la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional, así como los criterios de accesibilidad universal.

3. En los contratos que sean pertinentes al género y afecten a mujeres y hombres, deberán incorporarse la perspectiva de género, a través de cláusulas sociales relativas a la igualdad, evitándose el uso del lenguaje e imágenes sexistas.

Siempre que el objeto del contrato así lo exija y lo permita deberá incluirse la perspectiva de género en las especificaciones técnicas.

A MODO DE EJEMPLO:

Expediente: [A/09/17](#) Pliego de Prescripción Técnicas (pág. 9)

Objeto del contrato: *Servicio de seguridad y vigilancia sin armas y servicio de auxiliares en la Universidad de Alicante y en la Fundación Universitaria La Alcudia de Investigación arqueológica*

"5. MEDIOS HUMANOS

5.1. PERSONAL DE SEGURIDAD.

5.1.15. Las mujeres se encuentran poco representadas en este sector profesional. La UA y la Alcudia quieren promover un equilibrio entre hombres y mujeres, por lo que cualquier nueva contratación de personal que se realice en este contrato requerirá, en primer lugar, una selección de trabajadoras aptas para el puesto, y sólo en el supuesto de no encontrar mujeres con la cualificación requerida se optará por hombres. Con el fin de conocer la disponibilidad de mano de obra de mujeres se estará a lo que el servicio público de empleo correspondiente certifique sobre la existencia o no de mujeres demandantes de empleo en el sector objeto de contratación. Esta condición se mantendrá mientras no se alcance, al menos, una representación o presencia de mujeres del 40% en la plantilla. A tal efecto, se podrá solicitar la colaboración de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y/o asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la UA".

2.5. Etiquetas

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 127. Etiquetas

1. "A los efectos de esta Ley, se entenderá por «etiqueta»: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.
2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir 15 obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, **podrán exigir, en las prescripciones técnicas**, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, **la igualdad de género** o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:
 - a) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto.
 - b) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y que no resulten discriminatorios.
 - c) Que las etiquetas se adopten con arreglo a un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes concernidas, tales como organismos gubernamentales, los

consumidores, los interlocutores sociales, los fabricantes, los distribuidores y las organizaciones no gubernamentales.

d) Que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas.

e) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre el cual el empresario no pueda ejercer una influencia decisiva.

f) Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación. Cuando una etiqueta cumpla las condiciones previstas en el apartado 2, letras b), c), d) y e), pero establezca requisitos no vinculados al objeto del contrato, los órganos de contratación no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución de esta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de esta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto.

3. Los órganos de contratación que exijan una etiqueta específica deberán aceptar todas las etiquetas que verifiquen que las obras, suministros o servicios cumplen requisitos que sean equivalentes a aquellos que son exigidos para la obtención de aquella. El órgano de contratación aceptará otros medios adecuados de prueba, incluidos los mencionados en el artículo 128, que demuestren que las obras, suministros o servicios que ha de prestar el futuro contratista 16 cumplen los requisitos de la etiqueta específica exigida.

4. Cuando los órganos de contratación no requieran en los pliegos que las obras, suministros o servicios cumplan todos los requisitos exigidos para la obtención de una etiqueta, indicarán a cuáles de dichos requisitos se está haciendo referencia.

5. La indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas en ningún caso exime al órgano de contratación de su obligación de detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento la etiqueta específica exigida pretende probar.

6. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador".

El etiquetado social en materia de igualdad supone para los órganos de contratación un medio de prueba objetivo y verificable, que además garantiza la igualdad de trato y la no discriminación en el procedimiento de licitación. A continuación, se detallan algunas consideraciones para su regulación:

1. El término "etiqueta" puede validarse por cualquier documento, certificado o acreditación.
2. Pueden utilizarse como prescripciones técnicas, como criterios de valoración o como condiciones especiales de ejecución.
3. La concesión de etiquetas o certificaciones deben basarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, ser otorgadas por organismos independientes de forma transparente, y ser accesibles a todas aquellas empresas interesadas.

Se concederá XX puntos a las empresas licitadoras con reconocimiento del distintivo en materia de igualdad conforme al artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

3/ FASE DE ADJUDICACIÓN

3.1. Criterios de adjudicación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 145. Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato

1. "La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación con base en la **mejor relación calidad-precio**.

Previa justificación en el expediente, los contratos se podrán adjudicar con arreglo a criterios basados en un planteamiento que atienda a la mejor relación coste-eficacia, sobre la base del precio o coste, como el cálculo del coste del ciclo de vida con arreglo al artículo 148.

2. **La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.**

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

(...) **Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades:** al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; **los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo;** la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

(...)

6. **Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:**

a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;

b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

Cuando las características del contrato lo permitan, los pliegos de cláusulas administrativas particulares o, en su caso, la documentación preparatoria equivalente de los procedimientos de contratación, podrán incorporar un criterio de adjudicación, o varios, para valorar los aspectos en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que la empresa o

entidad licitadora se compromete a implementar en la ejecución del contrato, siempre que su alcance exceda del mínimo establecido en el pliego de prescripciones técnicas particulares o en las normas sectoriales aplicables.

1. Se podrá valorar **hasta con 10 puntos**, el compromiso de la empresa o entidad licitadora de contratar, para la ejecución del contrato, **un mayor número de mujeres**, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y que al menos supere al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El pliego deberá especificar, para la fecha indicada, el porcentaje medio de mujeres en el sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.

La mayor puntuación se le otorgará a la empresa o entidad licitadora que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del porcentaje indicado en el criterio de adjudicación. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = (NM / NMM) \times (\text{puntuación máxima})$.

Resultado: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = NM (Número de Mujeres que se compromete a contratar la entidad licitadora / NMM (Número de Mujeres que se compromete a contratar la Mejor oferta de las entidades licitadoras) \times (puntuación máxima).

2. Se podrá valorar **hasta con 10 puntos**, el compromiso de la empresa o entidad licitadora de contratar, para la ejecución del contrato, **un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad**. Esta cláusula se aplicará especialmente en aquellos sectores de actividad en donde exista una presencia desequilibrada entre trabajadoras y trabajadores en cargos de responsabilidad, esto es, aquella que cuente con una presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

La mayor puntuación se le otorgará a la empresa o entidad licitadora que haya ofertado el mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar por encima del número indicado en el criterio de adjudicación. El resto de empresas licitadoras obtendrán una puntuación decreciente y proporcional conforme a la siguiente fórmula: $P = (NMR / MOR) \times (\text{puntuación máxima})$.

Resultado: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = NMR (Número de Mujeres en puestos de Responsabilidad que se compromete a contratar la entidad licitadora para la ejecución del contrato) / MOR (Mejor Oferta de los licitadores sobre el Número de mujeres en puestos de Responsabilidad que se compromete a contratar) \times (puntuación máxima).

3. Se podrá valorar **hasta con 10 puntos**, las medidas concretas de **conciliación de la vida personal, laboral y familiar** que la entidad licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como, en su caso, los

mínimos establecidos como condición especial de ejecución en el pliego de prescripciones técnicas.

La empresa o entidad licitadora deberá presentar una propuesta técnica con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes (comedores, guarderías, ludotecas,...); mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación, u otras similares.

El órgano de contratación de la UA seleccionará las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral que vayan a ser valoradas en función de las características y de la naturaleza del contrato. La valoración del criterio de adjudicación podrá ser objetivo, cuya puntuación se deriva de la aplicación de una fórmula, o subjetivos, cuya puntuación se deriva de un juicio de valor. En este caso, el órgano de contratación de la UA deberá precisar los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la propuesta de puntuación que se asignará a cada una de las medidas seleccionadas tal y como se ejemplifica:

- a) Cheque de un día de guardería, XX puntos.
- b) Reducción de 30 minutos en la jornada, XX puntos.
- c) Permiso por día extra por maternidad o paternidad, XX puntos.

4. Se podrá valorar **hasta con 5 puntos**, el diseño y presentación de un **Plan de igualdad específico** que la empresa o entidad licitadora se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y en el que se detallen las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras. En todo caso, el Plan de igualdad supondrá la adopción de medidas específicas por encima de las mínimas indicadas como condición especial de ejecución en el pliego de prescripciones técnicas particulares.

El órgano de contratación de la UA deberá seleccionar y concretar las medidas específicas a adoptar durante la ejecución del contrato anteriormente señaladas que vayan a ser objeto de valoración, en función del objeto y de las necesidades a satisfacer por el mismo. Para la valoración del criterio de adjudicación, el órgano de contratación de la UA precisará los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos y la propuesta de puntuación que se asignará a cada uno de ellos tal y como se ejemplifica:

- a) Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, XX puntos.
- b) Formación respecto a los derechos establecidos en las leyes de igualdad o en el convenio colectivo de aplicación, en materia de igualdad de género y de conciliación familiar, XX puntos.
- c) Permiso por día extra por maternidad o paternidad, XX puntos

5. Cuando los compromisos adquiridos en las respectivas propuestas técnicas afecten a la plantilla que ejecutará el contrato, la empresa o entidad adjudicataria acreditará su cumplimiento mediante la presentación, a la persona responsable del contrato, en el plazo de seis meses a contar desde su formulación y mientras dure la prestación, de los datos relativos a las personas implicadas, copia del alta en la Seguridad Social, contrato de trabajo y los TC1 y TC2.

La obligación de presentar la referida documentación se incorporará como obligación contractual a los pliegos de cláusulas administrativas particulares o documentación equivalente que rijan el contrato. Asimismo, la persona responsable del contrato podrá recabar de la empresa o entidad adjudicataria la documentación señalada o cualquier otra que estime pertinente para ejercer sus facultades de control y evaluación del cumplimiento del contrato, así como solicitar la celebración de reuniones de seguimiento o informes periódicos de evaluación.

A MODO DE EJEMPLO:

Expediente: [A/07/16](#) Pliego de cláusulas administrativas (pág. 6)

Objeto del contrato: *Servicio de jardinería, mantenimiento de zonas verdes y limpieza de los espacios urbanizados del campus de la Universidad de Alicante con criterios de sostenibilidad y perspectiva de género.*

"10. CRITERIOS DE VALORACIÓN

FASE I: Mejora en las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hasta 3 puntos"

3.2 Preferencias en la adjudicación o criterios de desempate

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 147. Criterios de desempate

1. "Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa.

En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

b) Proposiciones de empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (RCL 2007, 2249), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.

c) En la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.

d) Las ofertas de entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo.

e) **Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.

2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c) **Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.**

d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate”.

1. Serán aplicadas en todas las contrataciones incluidas en el ámbito de aplicación de esta Guía, incorporándolas en los pliegos de cláusulas administrativas, la preferencia en la adjudicación establecida con carácter potestativo en la legislación de contratos a favor de las proposiciones presentadas por empresa que tenga en su plantilla más de un 2 % de personas trabajadoras con discapacidad, teniendo preferencia en la adjudicación del contrato la empresa o entidad licitadora que disponga del mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en su plantilla.

2. Si el empate se mantuviera, y según regula el art. 46 de Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se adjudicará a favor de las proposiciones que con la solvencia técnica de la empresa presente un **Plan de Igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.**

3. Finalmente, y de persistir el empate, la adjudicación se hará a favor de la propuesta que se designe en virtud de sorteo celebrado por la Mesa de contratación en acto público.

4. Para la aplicación de las preferencias, dichas empresas o entidades y sus proposiciones habrán de cumplir las condiciones requeridas en dicha legislación, entre ellas, que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

4/ FASE DE EJECUCIÓN

4.1 Condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

1. **Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato**, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

En todo caso, **será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.**

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

...

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, **favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral;** otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

3. **Los pliegos podrán establecer penalidades**, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211.

Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

4. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.

La UA en los procedimientos de contratación incorporará alguna, o algunas, de las siguientes condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres durante la ejecución del contrato, u otras de carácter similar:

1. La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad para el personal adscrito a su ejecución. El órgano de contratación de la UA determinará las medidas específicas a adoptar en función del objeto del contrato y de las necesidades a satisfacer pudiendo incidir en **medidas que garanticen la igualdad en el acceso al empleo, clasificación personal, promoción, permanencia, formación, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada** conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Con el fin de dar cumplimiento a esta condición especial de ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá acreditar al órgano de seguimiento de contratación de la UA, y al inicio de su ejecución, la planificación de las medidas de igualdad en relación con el personal vinculado a la ejecución del contrato, así como su contenido y plazo de implementación.

La empresa o entidad adjudicataria deberá aportar semestralmente al órgano de seguimiento de contratación de la UA una *Memoria técnica* detallada sobre las actuaciones realizadas o medidas adoptadas, su alcance y personas destinatarias desagregadas por sexo. Asimismo, deberá presentar la certificación o declaración del *Comité de empresa* o del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, en el momento de definir la condición especial de ejecución, se deberá indicar en el pliego de prescripciones técnicas la obligatoriedad de la empresa o entidad adjudicataria de presentar la correspondiente Memoria.

2. La empresa o entidad adjudicataria realizará durante la ejecución del contrato un número mínimo de **acciones de sensibilización y formación**, con una duración mínima de horas y con la plantilla adscrita a su ejecución, acerca de los derechos en materia de igualdad, conciliación y acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual recogidos en la normativa vigente y en el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente. A estos efectos, podrá solicitar asesoramiento a la Unidad de Igualdad de la UA.

La duración y número de acciones de sensibilización y formación se deberá concretar por el órgano de contratación de la UA en función de la naturaleza y características del contrato.

Con el fin de dar cumplimiento a esta condición especial de ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá presentar, al órgano de seguimiento de contratación de la UA, y al inicio de su ejecución, la planificación de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del contrato así como su contenido.

La empresa o entidad adjudicataria deberá aportar semestralmente al órgano de seguimiento de contratación de la UA una *Memoria Técnica* detallada sobre las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y personas destinatarias desagregadas por sexo. Asimismo, deberá presentar la certificación o declaración del *Comité de empresa* o del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, en el momento de definir la condición especial de ejecución, se deberá indicar en el pliego de prescripciones técnicas la obligatoriedad de la empresa o entidad adjudicataria de presentar la correspondiente Memoria.

3. La empresa o entidad adjudicataria deberá establecer **medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, conforme establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, así como la *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

Con el fin de dar cumplimiento a esta condición especial de ejecución del contrato, la empresa o entidad licitadora deberá presentar al órgano de seguimiento de contratación de la UA, y al inicio de su ejecución, una propuesta técnica a realizar en relación con el personal vinculado a su ejecución con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: **cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación, u otras similares.**

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución se adjunta Modelo de Informe de adopción de medidas corresponsables por parte de la empresa. Este Modelo de Informe se incorporará como ANEXO al pliego de prescripciones técnicas al objeto de que sea debidamente cumplimentado por la empresa o entidad adjudicataria del contrato. A estos efectos, en el momento de definir la condición especial de ejecución, se deberá indicar en el pliego de prescripciones técnicas la obligatoriedad de la empresa o entidad adjudicataria de presentar el correspondiente Informe.

4. Las empresas de 50 o más trabajadores² y trabajadoras deberán acreditar el **diseño y aplicación efectivo del Plan de Igualdad** previsto en la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá presentar ante el órgano de contratación de la UA justificante de

² Según lo dispuesto en la LO 3/2007 disp.trans. 12ª y de conformidad con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad será a todas aquellas empresas que:

- A partir del 2019 cuenten con más de 250 personas trabajadoras
- A partir del 2020 cuenten con más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras
- A partir del 2021 cuenten con más de 100 personas trabajadoras y hasta 150 personas trabajadoras
- A partir del 2022 cuenten con 50 personas trabajadoras y hasta 100 personas trabajadoras

haber presentado ante la administración laboral una copia del Plan de igualdad, y los informes de evaluación sobre su implementación. Asimismo, deberá presentar la certificación o declaración del *Comité de empresa* o del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, en el momento de definir la condición especial de ejecución, se deberá indicar en el pliego de prescripciones técnicas la obligatoriedad de la empresa o entidad adjudicataria de presentar el correspondiente Plan de Igualdad.

5. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria **nueva contratación de personal, o en los supuestos de bajas o sustituciones**, y la empresa o entidad adjudicataria cuente con una **representación desequilibrada de mujeres en plantilla**, deberá contratar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, a un porcentaje superior de mujeres. El porcentaje de participación de mujeres se fijará atendiendo a las características del contrato y del sector de actividad al que este se refiere, así como a la disponibilidad afectiva de trabajadoras en el mismo, tomando como referencia a tales efectos los datos de la EPA correspondientes al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la adjudicación del contrato. Para conocer la disponibilidad de mano de obra femenina en el sector de actividad u ocupación de que se trate, se estará a lo que el servicio público de empleo correspondiente certifique sobre la existencia o no de mujeres demandantes de empleo.

Las contrataciones de mujeres en sectores de la actividad en los que se encuentren subrepresentadas no podrá suponer, en ningún caso, directa o indirectamente, el despido de miembros de la plantilla de la empresa ni una reducción de jornada o retribuciones de sus personas trabajadoras.

Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma. El propio pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje medio de mujeres en dicho sector de actividad conforme a la estadística de la EPA correspondientes al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la adjudicación del contrato.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá presentar ante el órgano de contratación de la UA una declaración jurada del número y/o porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla, los correspondientes contratos de trabajo y los TC1 y TC2 de la empresa.

6. En el caso de realizarse **nuevas contrataciones, bajas o sustituciones** en sectores de la actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas en **puestos de responsabilidad**, pero sobrerrepresentadas en el sector, será condición especial de ejecución el compromiso de la empresa o entidad adjudicataria de contratar a mujeres en los puestos de responsabilidad que se pudieran generar durante la ejecución del contrato.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá presentar ante el órgano de contratación de la UA una declaración jurada del número y/o porcentaje de mujeres con cargos directivos o de responsabilidad

(indicando categoría profesional y cargos concretos) sobre el total de la plantilla, los correspondientes contratos de trabajo y los TC1 y TC2 de la empresa.

7. En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria **nueva contratación de personal, o en los supuestos de bajas o sustituciones**, la empresa o entidad adjudicataria deberá contratar para la ejecución del contrato un 2% de jornadas de trabajo con mujeres con dificultades adicionales de inserción laboral tales como **víctimas de violencia de género, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración**.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá presentar ante el órgano de contratación de la UA una declaración jurada del número y/o porcentaje de mujeres en dificultades adicionales de inserción laboral sobre el total de la plantilla, la certificación de servicios públicos, acreditativa de la situación de desventaja laboral, o cualquier otra documentación pertinente que acredite la situación de dificultad de inserción de las personas contratadas, los correspondientes contratos de trabajo y los TC1 y TC2 de la empresa. Así mismo, se podrá solicitar la colaboración de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que cuenten con un programa de inserción laboral destinado a mujeres víctimas de violencia de género y otros similares.

8. En toda la documentación, **publicidad, imagen o material** que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá emplear un **uso no sexista del lenguaje**, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá entregar ante el órgano de seguimiento de contratación de la UA copias de los materiales, cartelerías o documentación elaborada en la ejecución del proyecto o contrato.

9. La empresa o entidad adjudicataria de más de 10 personas trabajadoras garantizará la adopción de **medidas para la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual** en relación con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.

Con el fin de dar cumplimiento a esta condición especial de ejecución del contrato, la empresa o entidad licitadora deberá presentar el órgano de seguimiento de contratación de la UA, y al inicio de su ejecución, una propuesta técnica a realizar en relación con el personal vinculado a su ejecución con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: **la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención** y para dar cauce a las

denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de cualquiera de los tipos de acoso referidos, el establecimiento de sanciones o cualquier otra medida similar, u otras similares.

La empresa o entidad adjudicataria deberá aportar semestralmente al órgano de seguimiento de contratación de la UA una *Memoria Técnica* detallada sobre las actuaciones realizadas con determinación de su alcance y personas destinatarias desagregadas por sexo. Asimismo, deberá presentar la certificación o declaración del *Comité de empresa* o del órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, en el momento de definir la condición especial de ejecución, se deberá indicar en el pliego de prescripciones técnicas la obligatoriedad de la empresa o entidad adjudicataria de presentar la correspondiente Memoria.

10. Los **estudios y estadísticas** que pudieran derivar de la ejecución del contrato **deberán integrar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación**. Para tal fin: se incluirá la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se pudieran llevar a cabo; se incluirán en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar; se incluirán indicadores que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención; se realizarán muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo; la explotación de los datos se realizará de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Al objeto de acreditar el cumplimiento de esta condición especial de ejecución, la empresa o entidad licitadora deberá entregar semestralmente ante el órgano de seguimiento de contratación de la UA copias de los informes, documentación... elaborada en la ejecución del proyecto o contrato.

11. Las empresas contratistas o subcontratistas, así como las personas que presten sus servicios en la Universidad de Alicante, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, quedan sujetas al cumplimiento de lo recogido en el **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante** (BOUA de 17 de diciembre de 2019) y al **Protocolo de Protección para víctimas de violencia de género que trabajen o estudien en la Universidad de Alicante** (BOUA de 17 de diciembre de 2019).

A MODO DE EJEMPLO:

Expediente: [A/09/17](#) Pliego de cláusulas administrativas (págs. 15 y 16)

Objeto del contrato: *Servicio de seguridad y vigilancia sin armas y servicio de auxiliares en la Universidad de Alicante y en la Fundación Universitaria La Alcudia de Investigación arqueológica con criterios de sostenibilidad y perspectiva de género*

"IV. EJECUCIÓN DEL CONTRATO

20. CLÁUSULAS SOCIALES

20.1). La empresa contratista queda obligada al **cumplimiento de las disposiciones vigentes** y las que se promulguen durante la ejecución del contrato en materia de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, y en especial en lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres, y demás normativa que la complementa y desarrolla.

20.2). En la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria **garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato**, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.

20.3). Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria mantendrá **medidas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas adscritas a la ejecución. Con este fin, la empresa adjudicataria deberá presentar la propuesta técnica con indicación del calendario de aplicación y medidas de seguimiento de las medidas concretas propuestas. Entre estas medidas se deberá incluir, como mínimo, una jornada de trabajo continuado y una propuesta de bolsa de horas que permita a la plantilla de trabajadores y trabajadoras acumular, al menos, dos jornadas laborales completas, cada anualidad, para su conciliación familiar o personal.

20.4). La empresa adjudicataria se compromete a promover un **lenguaje igualitario** entre su personal de acuerdo con la Guía para un Discurso Igualitario que la Universidad tiene publicada.

20.5). La empresa adjudicataria se compromete a **adoptar medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en relación con la plantilla adscrita a la ejecución del contrato en el plazo máximo de seis meses -a contar desde la adjudicación del contrato- tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Para tal fin, podrá contar con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la UA.

Igualmente, la empresa adjudicataria tendrá en consideración el "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la UA", que figura publicado en el siguiente enlace: <https://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=5602.pdf>

20.6) **Compromiso a adoptar medidas para la prevención y actuación** frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual en relación con la plantilla adscrita a la ejecución del contrato.

20.7). La empresa adjudicataria con 50 o más personas trabajadoras deberá acreditar, en el plazo máximo de nueve meses desde la adjudicación del contrato, el diseño y aplicación efectiva a la plantilla adscrita a la ejecución del contrato, del **Plan de Igualdad** previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

20.8). La empresa adjudicataria está obligada a requerir, ante cualquier **nueva contratación de personal** que se realice en el marco de este contrato, en primer lugar, una selección de trabajadoras aptas para el puesto, y sólo en el supuesto de no encontrar mujeres con la cualificación requerida se

optará por la contratación de hombres. Con el fin de conocer la disponibilidad de mano de obra de mujeres se estará a lo que el servicio público de empleo correspondiente certifique sobre la existencia o no de mujeres demandantes de empleo en el sector objeto de contratación. Esta condición **se mantendrá mientras no se alcance, al menos, una representación o presencia de mujeres del 40% en la plantilla.** A tal efecto, se podrá solicitar la colaboración de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y/o asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la UA"

ANEXO 1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cláusula

Establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual.

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, la subvención o los convenios públicos y que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Cláusulas sociales

Conjunto de criterios introducidos en los contratos y en las subvenciones para aplicar aspectos de política social.

Las cláusulas que se pueden impulsar tanto en la contratación pública como en los procedimientos de subvenciones, entre otras y sin considerarlas como tasadas, son:

- ✓ **Cláusulas sociales:** la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, elevar la calidad del empleo, el apoyo a la economía social, la diversidad funcional, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.
- ✓ **Cláusulas ambientales:** la selección de productos de bajo consumo, la eficiencia energética, la reducción de emisiones, el reciclado de residuos, etc.
- ✓ **Cláusulas éticas:** la lucha contra la corrupción, el comercio justo, etc.

Condiciones de ejecución

En la fase en la que se debe ejecutar el contrato, la normativa de contratos públicos permite, de forma expresa a las condiciones de ejecución de carácter social, la inclusión de cláusulas sociales con perspectiva de género, con el único requisito de haberlo indicado en el anuncio de licitación y especificado previamente en los pliegos de cláusulas.

Contratación pública

Proceso comercial realizado, por parte de los organismos públicos, de derechos públicos o asimilables a públicos, para la adquisición de mercancías, servicios y obras.

Criterios de adjudicación

Elementos que se van a tener en cuenta a la hora de elegir las entidades o empresas licitadoras y que se dirigen a identificar las ofertas que mejor satisfacen el interés público. Las políticas o actuaciones que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres formaran parte de estos elementos.

Criterios de desempate

Cláusulas administrativas particulares que marcan la preferencia en la adjudicación del contrato para las proposiciones presentadas por aquellas empresas o entidades (siempre que su proposición iguale en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación).

El TRLCSP establece el llamado criterio de preferencia para cinco supuestos:

- ✓ Empresas que cumplan la cuota del 2% de contratación de personas con discapacidad establecida en la LISMI frente a las que no lo hagan.
- ✓ Las que superen el 2% trabajadores y trabajadoras con discapacidad;
- ✓ Las entidades o empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social;
- ✓ Entidades sin ánimo de lucro en el caso de las prestaciones de carácter social o asistencial;
- ✓ Organizaciones de Comercio Justo cuando el objeto del contrato admita esta alternativa.

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, adapta el criterio de preferencia en favor de aquellas empresas que apliquen medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Instrumentos de las administraciones públicas para el desarrollo y gestión de políticas públicas

- ✓ **CONTRATOS.** Acción directa que realiza la administración pública, para servirse de recursos externos necesarios para realizar una acción en determinado momento. Para la integración de la igualdad, la administración pública puede y debe hacer valer este protagonismo en todas las fases del contrato (licitación, ejecución y conclusión).
- ✓ **SUBVENCIONES.** Convocatorias para la promoción de acciones que son realizadas por entidades externas a la administración pública.
- ✓ **CONVENIOS.** Se trata de una fórmula de cooperación entre la administración pública y una entidad específica que explícitamente se considera idónea para la realización de la acción. El protagonismo es compartido entre ambas entidades, aunque la administración pública es responsable de integrar la igualdad en estas acciones realizadas.

Objeto del contrato

Consiste en el objeto de las obligaciones creadas contractualmente que, en último término, serán un dar, un hacer o una abstención. El objeto contractual ha de ser real, posible, lícito, determinado o susceptible de determinación sin necesidad de nuevo acuerdo entre las partes.

La elección del objeto del contrato con perspectiva de género implica la voluntad expresa del órgano de contratación de incorporar a dicho contrato, características relativas a la igualdad de mujeres y hombres salvo que éste sea expresamente para promover la igualdad.

Prohibiciones para contratar

Medidas e impedimentos legales que limitan la actuación de una persona física o jurídica para poder contratar con una entidad del sector público. Se descalificarán de los procedimientos de adjudicación a quienes incurran en una serie de supuestos y circunstancias recogidos en la *Ley Orgánica 3/2007* contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.

Solvencia técnica

Capacitación, experiencia y/o la trayectoria de una entidad o persona licitadora. Esta solvencia técnica en materia de igualdad puede constituir un criterio que determine la admisión o exclusión de las empresas que se presentan a una licitación pública.

Fuente: elaboración propia a partir de la página web del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde).

ANEXO 2. RECURSOS SOBRE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO

✓ GUIAS:

2009. [Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos](#). Instituto Navarro para la Igualdad

2011. [Guía para la incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en los contratos públicos y en las subvenciones públicas de la Diputación Foral de Gipuzkoa](#). Diputación Foral de Gipuzkoa.

2018. [II Guía Práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la Contratación de la Generalitat Valenciana y su sector público](#). Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació.

2019. [Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales](#). EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer.

✓ WEBS DE REFERENCIAS:

[Cláusulas sociales de género: documentos para el desarrollo de la instrucción](#). Ayuntamiento de Zaragoza

[Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos y subvenciones](#). EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.