

apunts per a la igualtat

TEMA VII

GUIA DE RECOMANACIONS PER A
LA INCLUSIÓ DE LES CLAUSULES D'IGUALTAT EN
LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

GUIA DE RECOMANACIONS PER A LA INCLUSIÓ DE LES CLÀUSULES D'IGUALTAT EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

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



3r PLA DE

D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS

ENTRE DONES I HOMES

Universitat d'Alacant 2018-2020

PRESENTACIÓ

La contractació pública socialment responsable s'ha convertit en un eix determinant tant en la política que la Universitat d'Alacant està aplicant en matèria de contractació, com en el seu model de governança universitària, caracteritzat per l'assumpció del compromís per a promoure estratègies de canvi social que revertisquen en una societat més justa, igualitària i sostenible. En essència, a través de la contractació pública socialment responsable, la Universitat d'Alacant persegueix que, al mateix temps que una empresa respon a l'objecte propi del contracte (obra, subministrament o servei), s'afavorisca el desenvolupament d'aquells objectius de política social considerats d'interès general com ara la promoció de l'ús de persones en situació o risc d'exclusió social o persones amb diversitat funcional i intel·lectual, la qualitat en l'ocupació, el foment de la igualtat efectiva entre dones i homes, la protecció del medi ambient i, la millora en l'accessibilitat universal i disseny per a totes les persones. Aquesta premissa en la política de contractació possibilita que l'impacte social del nostre model de governança siga intel·ligent, sostenible i integrador -objectius perseguits per l'Estratègia Europea 2020-, estimula mercats amb consciència social i garanteix l'eficàcia de la despesa pública.

La Universitat d'Alacant, com a agent promotor d'accions positives en l'entorn social i mediambiental, s'alinea amb les fites normatives nacionals, autonòmiques, i comunitàries que han assenyalat l'avanç cap als drets de les persones i la preservació del medi ambient. En clau europea, i lligada a l'esmentada Estratègia Europea 2020, són referents ineludibles la Directiva 2014/24/UE, sobre contractació pública; la Directiva 2014/25/UE, relativa a la contractació per entitats que operen en els sectors de l'aigua, l'energia, els transports i els serveis postals, i la Directiva 2014/23/UE, relativa a l'adjudicació de contractes de concessió. En totes se subratlla el paper clau de la contractació pública en el desenvolupament econòmic i social d'Europa i s'insta, tant els estats membres com els operadors econòmics, complir les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establides en el dret de la Unió Europea, el dret nacional, en els convenis col·lectius, en les disposicions de dret ambiental, social i laboral i en els convenis internacionals de la mateixa directiva.

En context nacional i autonòmic disposem d'un extens elenc normatiu des del qual s'insta i es promou la inclusió dels criteris o clàusules socials en els procediments de contractació pública. El 2017 es va aprovar la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/23/UE, de 26 de febrer de 2014. Entre els seus objectius hi ha aconseguir una millor relació qualitat-preu i per arribar-hi, per primera vegada, s'estableix l'obligació dels òrgans de contractació de vetlar perquè el disseny dels criteris d'adjudicació permetia obtenir obres, subministraments i serveis de gran qualitat, concretament mitjançant la inclusió d'aspectes qualitius, mediambientals, socials i innovadors vinculats a l'objecte del contracte. En l'àmbit autonòmic, cal considerar l'Acord de 27 de març de 2015, del Consell, pel qual s'estableixen les directrius per a l'aplicació de clàusules de caràcter social en la contractació de l'administració de la Generalitat, i l'acord de 4 d'agost de 2016, del Consell, pel qual s'aprova la «Guia per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació i en la subvenció de la Generalitat i el seu sector públic». Posteriorment es va adaptar la seua publicació a la «II Guia pràctica per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació de la Generalitat i el seu sector públic» amb l'aprovació de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic,

per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.

La Universitat d'Alacant compta ja amb una llarga tradició i experiència en la consideració de criteris o clàusules socials en la contractació d'obres, subministraments i serveis. Primer, i de la mà de l'estratègia pròpia per al desenvolupament sostenible (Agenda 21), es van incloure els denominats *criteris mediambientals*. Posteriorment, i amb la implementació de les polítiques d'igualtat entre dones i home (plans d'igualtat) s'hi van sumar les clàusules de gènere o criteris que promouen la igualtat efectiva entre dones i homes. Ara, emmarcat en la política de Responsabilitat Social i atès el balanç positiu de les contractacions en les quals s'han inclòs clàusules mediambientals o de gènere, s'han integrat tres àmbits més sobre els quals la Universitat d'Alacant vol incidir positivament a través dels seus recursos i política de contractació: promoció de l'ús de persones en situació o risc d'exclusió social, la qualitat en l'ocupació i la millora en l'accessibilitat universal i disseny per a totes les persones.

L'objectiu d'aquesta guia és facilitar a l'òrgan de contractació la incorporació de les clàusules socials en matèria d'igualtat entre dones i homes en el procés de contractació pública tant en la fase de preparació (inclusió d'objectius socials i ambientals), com en les d'adjudicació i execució (concreció de criteris d'adjudicació i criteris d'obligat compliment, respectivament). Addicionalment, la guia permetrà planificar la política de contractació des d'una perspectiva social amb perspectiva de gènere i proporcionarà informació a les entitats i empreses licitadores sobre la inclusió de les clàusules socials en matèria d'igualtat entre dones i homes en les seues propostes tècniques amb la finalitat de fer-les copartícips en l'avanç i consecució d'una societat més justa, igualitària, inclusiva i compromesa amb el benestar de la seua ciutadania.

María José Rodríguez Jaume
Vicerectora de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat

APARTATS

1. PER QUÈ CAL INCORPORAR CRITERIS O CLÀUSULES SOCIALS D'IGUALTAT EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA.

2. FASE DE PREPARACIÓ DELS CONTRACTES

- ✓ OBJECTE DEL CONTRACTE
- ✓ PROHIBICIÓ PER A CONTRACTAR
- ✓ SOLVÈNCIA TÈCNICA SOCIAL
- ✓ PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNiques
- ✓ ETIQUETES

3. FASE D'ADJUDICACIÓ

- ✓ CRITERIS D'ADJUDICACIÓ
- ✓ CRITERIS DE PREFERÈNCIA

4. FASE D'EXECUCIÓ

- ✓ CONDICIONS D'EXECUCIÓ

ANNEX 1: GLOSSARI DE TERMES

ANNEX 2: RECURSOS SOBRE CLÀUSULES SOCIALS DE GÈNERE

1/ PER QUÈ CAL INCORPORAR CRITERIS O CLÀUSULES SOCIALS D'IGUALTAT EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA

La implementació de criteris o clàusules socials d'igualtat en la contractació pública de la Universitat d'Alacant es fonamenta en dues disposicions normatives, d'àmbit estatal i autonòmic, en matèria d'igualtat:

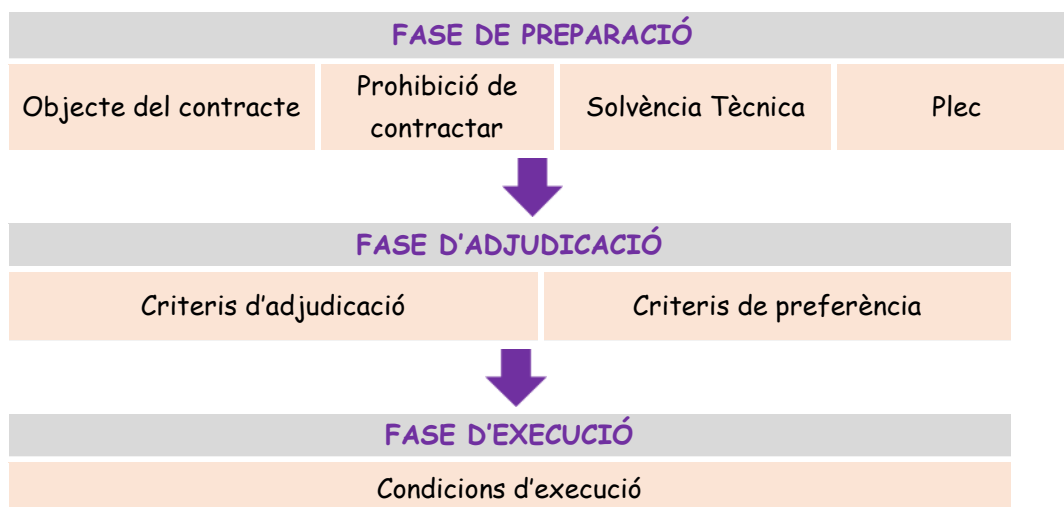
- ✓ *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:*
 - ✓ Les accions positives (art. 11).
 - ✓ La transversalització del principi d'igualtat de gènere en totes les activitats de les administracions públiques (art. 15).
 - ✓ La possibilitat d'incloure la igualtat en el sistema de valoració de les subvencions públiques, reflectit en les bases reguladores (art. 15).
 - ✓ L'ús no sexista del llenguatge (art. 14.11).
 - ✓ La desagregació de dades per sexe (art. 20).
 - ✓ La possibilitat d'establir condicions d'execució especials en els contractes (art. 33).
 - ✓ Preferències d'adjudicació de contractes (art. 34)
 - ✓ Distintiu empresarial en matèria d'igualtat (art. 50)

- ✓ *Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes:*
 - ✓ Criteris de preferència en l'adjudicació de contractes (art. 46)

L'articulat d'aquestes lleis ha servit de base per a incorporar les clàusules d'igualtat en la normativa específica de contractació, proporcionant mesures que contribueixen a eliminar i corregir les bretxes de gènere a través de la contractació pública.

En el desenvolupament de la present guia s'exposarà la inclusió de criteris o clàusules socials en matèria d'igualtat en les diferents fases del procediment de licitació pública (preparació, adjudicació i execució) citant la normativa aplicable en matèria de contractes del sector públic, proposant bones pràctiques ja aplicades i mostrant exemples de contractes ja clausulats en la Universitat d'Alacant.

Quadre 1. Fases de contractació pública



Font: elaboració pròpia. Unitat d'Igualtat

2/ FASE DE PREPARACIÓ

2.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en la definició d'objecte contractual.

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Article 1. Objecte i finalitat del contracte

3. «En tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva **criteris socials i mediambientals sempre que tinga relació amb l'objecte del contracte**, en la convicció que la seua inclusió proporciona una **millor relació qualitat-preu** en la prestació contractual, així com una major i millor eficiència en la utilització dels fons públics. Igualment es facilitarà l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses, així com de les empreses d'economia social.»

Article 35. Contingut mínim del contracte

1. «Els documents en què es formalitzen els contractes que subscriuen les entitats del sector públic, llevat que ja es troben recollides en els plecs, han d'incloure, necessàriament, les mencions següents: (...)
c) Definició de l'objecte i tipus del contracte, tenint en compte en la definició de l'objecte **les consideracions socials, ambientals i d'innovació.**»

Article 99. Objecte del contracte

1. «L'objecte dels contractes del sector públic ha de ser determinat. Aquest objecte es pot definir en relació amb les necessitats o funcionalitats concretes que es pretenen satisfer, sense limitar l'objecte del contracte a una solució única. En especial, s'han de definir d'aquesta manera en els contractes en què es considere que es poden **incorporar innovacions tecnològiques, socials o ambientals que milloren l'eficiència i sostenibilitat dels béns, obres o serveis que es contracten.**»

1. L'elecció de l'objecte del contracte amb perspectiva de gènere implica la voluntat expressa de l'òrgan de contractació per adquirir un producte, executar una obra o prestar un servei incorporant en la definició o descripció d'aquest contracte, característiques relatives a la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. Quan la perspectiva de gènere constitueixca una característica tècnica de l'objecte del contracte s'inclourà expressament en la definició del seu objecte i que, en funció del contracte en qüestió podria ser: «**És objecte de la contractació el disseny d'un pla de mobilitat universitària amb perspectiva de gènere**» o «**Constitueix l'objecte de contracte ..., amb perspectiva de gènere**». Així mateix, quan la naturalesa de l'objecte del contracte ho permeta s'inclourà en la definició l'admissió de variants relatives a la perspectiva de gènere com ara «**Contractació del servei de neteja de la UA incorporant mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar**». Aquests aspectes s'hauran d'incorporar en la descripció que es faça de la prestació.

A TALL D'EXEMPLE:

Expedient: [A/02/16](#) Plecs de clàusules admiratives (pàg. 1)

Objecte del contracte: *Servei de neteja amb criteris de sostenibilitat i perspectiva de gènere de la Universitat d'Alacant*

Expedient: [A/03/17](#) Plecs de clàusules admiratives (pàg. 1)

Objecte del contracte: *Servei de manteniment integral amb criteris de sostenibilitat i perspectiva de gènere de la Universitat d'Alacant*

2.2. Prohibició per a contractar

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Article 71. Prohibicions de contractar

1. «**No poden contractar amb les entitats** previstes en l'article 3 de la present Llei amb els efectes establerts en l'article 73, **les persones en les quals concórrega alguna de les circumstàncies següents:** ...

b) **Haver sigut sancionades amb caràcter ferm** per infracció greu en matèria professional que pose en dubte la seua integritat, de disciplina de mercat, de falsejament **de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no discriminació** de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria mediambiental de conformitat amb el que estableix la normativa vigent, o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista en l'article 22.2 del text esmentat.

d) **No estar al corrent en el compliment de les obligacions** tributàries o de Seguretat Social imposades per les disposicions vigents, en els termes que reglamentàriament es determinen; o en el cas d'empreses de 50 o més treballadors, no complir el requisit que almenys el 2 per cent dels empleats siguen treballadors amb discapacitat, de conformitat amb l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, en les condicions que reglamentàriament es determinen; o en el cas d'empreses **de 50 o més de treballadors, no complir amb l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat d'acord amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes.**¹ En relació amb el compliment de les seues obligacions tributàries o amb la Seguretat Social, es considerarà que les empreses se'n troben al corrent quan els deutes estiguen ajornats, fraccionades o s'haja acordat la seua suspensió en ocasió de la impugnació d'aquests deutes»

¹ Segons el que disposa la LO 3/2007 disp.trans.12a i de conformitat amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, l'obligació de negociar i aplicar un pla d'igualtat serà a totes aquelles empreses que:

- A partir del 2019 compten amb més de 250 persones treballadores
- A partir del 2020 compten amb més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores
- A partir del 2021 compten amb més de 100 persones treballadores i fins a 150 persones treballadores
- A partir del 2022 compten amb 50 persones treballadores i fins a 100 persones treballadores

En aquest sentit, a tall d'exemple es proposen les següents clàusules socials en matèria d'igualtat per a incorporar-les en els plecs:

PROPOSTES DE CLAUSULAT. PROHIBICIÓ PER A CONTRACTAR

1. Estaran facultades per a contractar les persones físiques o jurídiques que no es troben incurses en cap de les prohibicions per a contractar compreses en l'art. 71 de la Llei de contractes del sector públic.
2. Totes les empreses licitadores hauran de presentar una declaració responsable en la qual manifesten que no es troben incurses en cap de les prohibicions citades per a contractar, i de manera expressa hauran d'assenyalar, en el cas de les empreses obligades fer-ho per l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, que han elaborat i aplicat un pla d'igualtat per a la plantilla de l'empresa.
3. Una vegada adjudicat el contracte es requerirà de l'empresa adjudicatària l'acreditació efectiva del que ha manifestat en relació amb l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

L'empresa licitadora, en la fase de presentació, haurà d'aportar la declaració responsable que no es troba incursa en cap prohibició per a contractar i, en concret, les referida a l'obligatorietat de dissenyar i aplicar un pla d'igualtat segons l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007. Les empreses licitadores que hi estiguen obligades, en la fase d'adjudicació i abans de la formulació del contracte, hauran d'aportar còpia del pla d'igualtat d'acord amb els requisits i continguts previstos en l'article 46 d'aquesta llei.

2.3. Solvència tècnica social o criteris socials de selecció d'empreses i entitats licitadores

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Article 74. Exigència de solvència

1. «Per a subscriure contractes amb el sector públic els empresaris han d'acreditar que compleixen les condicions mínimes de solvència econòmica i financera i professional o tècnica que determine per l'òrgan de contractació. Aquest requisit ha de ser substituït pel de la classificació, quan aquesta siga exigible de conformitat amb el que disposa aquesta Llei.
2. Els requisits mínims de solvència que haja de reunir l'empresari i la documentació requerida per a acreditar-los s'han d'indicar en l'anunci de licitació i s'han d'especificar en el plec del contracte, han d'estar vinculats al seu objecte i han de ser proporcionals a aquest.»

1. Si d'acord amb l'objecte, la naturalesa o les característiques tècniques de la prestació del contracte es requereix capacitat i experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes s'exigirà com a requisit de solvència tècnica o professional la deguda experiència, coneixements i mitjans tècnics i humans en les referides matèries socials que requerisca el seu compliment. Les empreses o entitats licitadores hauran d'acreditar fefaentment la

capacitat i experiència exigida per a executar degudament el contracte. Entre aquests criteris de selecció es podran trobar l'acreditació en els últims 5 anys en matèria d'igualtat entre dones i homes o la declaració que acredite la disponibilitat de personal tècnic amb experiència i coneixements per a l'execució dels aspectes socials en matèria d'igualtat requerits pel contracte.

2. L'exigència de capacitat tècnica social en matèria de gènere es realitzarà en condicions de transparència, justificant-se en l'expedient i indicant en el plec de clàusules administratives particulars els criteris objectius que s'utilitzaran per a l'admissió així com el nivell de capacitats específiques requerides.

3. Les capacitats requerides seran proporcionades i coherents respecte de l'objecte, el contingut i les característiques del contracte, i en cap cas suposarà un requisit injustificat que vulnere o limite els principis bàsics d'igualtat, no-discriminació i lliure concurrència de les empreses o entitats licitadores, o genere obstacles a l'obertura dels contractes públics a la competència.

PROPOSTES DE CLÀUSULA. SOLVÈNCIA TÈCNICA

1. Experiència i trajectòria acreditada -de l'empresa, persona o entitat- en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, a través de la relació dels principals serveis o treballs de caràcter i quantia similar a l'objecte del contracte realitzats en els últims tres anys, a aquest efecte s'hauran d'acreditar un mínim de XX treballs i un import mínim de facturació d'aquests de XX euros.

2. Capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, amb indicació del personal que participarà expressament en l'execució del contracte, assenyalant titulació, formació i experiència específica en matèria de gènere, havent d'acreditar que almenys XX persones, tenen una formació mínima de XX hores en matèria d'igualtat de gènere.

2.4. Plec de prescripcions tècniques

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Arts. 122-126 (...)

1. En les especificacions tècniques de cada contracte s'ha de recollir expressament l'obligació que els béns o serveis hagen sigut produïts o es desenvolupen respectant les normes sociolaborals vigents a Espanya i a la UE.

2. El plec de prescripcions tècniques ha de tenir en compte la Convenció de Nacions Unides sobre els drets de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal.

3. En els contractes que siguin pertinents al gènere i afecten dones i homes, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere, a través de clàusules socials relatives a la igualtat, i cal evitar l'ús del llenguatge i imatges sexistes.

Sempre que l'objecte del contracte ho exigisca i ho permeta s'haurà d'incloure la perspectiva de gènere en les especificacions tècniques.

A TALL D'EXEMPLE:

Expedient: [A/09/17](#) Plec de prescripció tècniques (pàg. 9)

Objecte del contracte: *Servei de seguretat i vigilància sense armes i servei d'auxiliars en la Universitat d'Alacant i en la Fundació Universitària L'Alcúdia d'Investigació arqueològica*

«5. MITJANS HUMANS

5.1. PERSONAL DE SEGURETAT.

5.1.15. Les dones es troben poc representades en aquest sector professional. La UA i L'Alcúdia volen promoure un equilibri entre homes i dones, i per això, qualsevol nova contractació de personal que es faça en aquest contracte requerirà, en primer lloc, una selecció de treballadores aptes per al lloc, i només en el supòsit de no trobar dones amb la qualificació requerida s'optarà per homes. Amb la finalitat de conèixer la disponibilitat de mà d'obra de dones caldrà atenuar-se al que el servei públic d'ocupació corresponent certifique sobre l'existència o no de dones demandants d'ocupació en el sector objecte de contractació. Aquesta condició es mantindrà mentre no s'arribe, almenys, a una representació o presència de dones del 40 % en la plantilla. A aquest efecte, es podrà sol·licitar la col·laboració d'empreses de treball temporal (ETT) o assessorament de la Unitat d'Igualtat de la UA.»

2.5. Etiquetes

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Article 127. Etiquetes

1. «A l'efecte d'aquesta Llei, s'entén per «etiqueta»: qualsevol document, certificat o acreditació que confirme que les obres, productes, serveis, processos o procediments de què es tracte compleixen determinats requisits.
2. Quan els òrgans de contractació tinguen la intenció d'adquirir obres, subministraments o serveis amb característiques específiques de tipus mediambiental, social o altre, **poden exigir, en les prescripcions tècniques**, en els criteris d'adjudicació o en les condicions d'execució del contracte, una etiqueta específica com a mitjà de prova que les obres, els serveis o els subministraments compleixen les característiques exigides, etiquetes de tipus social o mediambiental, com aquelles relacionades amb l'agricultura o la ramaderia ecològiques, el comerç just, **la igualtat de gènere** o les que garanteixen el compliment de les convencions fonamentals de l'Organització Internacional del Treball, sempre que es complisquen totes les condicions següents:
 - a) Que els requisits exigits per a l'obtenció de l'etiqueta es referisquen únicament a criteris vinculats a l'objecte del contracte i siguin adequats per a definir les característiques de les obres, els subministraments o els serveis que constitueixen aquest objecte.
 - b) Que els requisits exigits per a l'obtenció de l'etiqueta es basen en criteris verificables objectivament i que no siguin discriminatoris.
 - c) Que les etiquetes s'adopten d'acord amb un procediment obert i transparent en el qual puguen participar totes les parts concernides, com ara organismes governamentals, els consumidors, els interlocutors socials, els fabricants, els distribuïdors i les organitzacions no governamentals.
 - d) Que les etiquetes siguin accessibles a totes les parts interessades.

- e) Que els requisits exigits per a l'obtenció de l'etiqueta hagen sigut fixats per un tercer sobre el qual l'empresari no puga exercir una influència decisiva.
- f) Que les referències a les etiquetes no restringisquen la innovació. Quan una etiqueta complisca les condicions previstes en l'apartat 2, lletres b), c), d) i e), però establisca requisits no vinculats a l'objecte del contracte, els òrgans de contractació no han d'exigir l'etiqueta com a tal, però, en substitució d'aquesta, poden definir les prescripcions tècniques per referència a les especificacions detallades d'aquesta etiqueta o, si escau, a parts d'aquesta, que estiguen vinculades a l'objecte del contracte i siguin adequades per a definir les característiques d'aquest objecte.
3. Els òrgans de contractació que exigisquen una etiqueta específica han d'acceptar totes les etiquetes que verifiquen que les obres, subministraments o serveis compleixen requisits que siguin equivalents a aquells que són exigits per a obtenir-la. L'òrgan de contractació ha d'acceptar altres mitjans adequats de prova, inclosos els que esmenta l'article 128, que demostrin que les obres, subministraments o serveis que ha de prestar el futur contractista compleixen els requisits de l'etiqueta específica exigida.
4. Quan els òrgans de contractació no requerisquen en els plecs que les obres, subministraments o serveis complisquen tots els requisits exigits per a l'obtenció d'una etiqueta, han d'indicar a quins d'aquests requisits s'està fent referència.
5. La indicació d'una etiqueta específica en les prescripcions tècniques en cap cas eximeix l'òrgan de contractació de la seua obligació de detallar amb claredat en els plecs les característiques i requisits que vol imposar i el compliment dels quals l'etiqueta específica exigida pretén provar.
6. La càrrega de la prova de l'equivalència recaurà, en tot cas, en el candidat o licitador".

L'etiquetatge social en matèria d'igualtat suposa per als òrgans de contractació un mitjà de prova objectiu i verificable, que a més garanteix la igualtat de tracte i la no-discriminació en el procediment de licitació. A continuació, es detallen algunes consideracions per a la seua regulació:

1. El terme *etiqueta* es pot validar per qualsevol document, certificat o acreditació.
2. Poden utilitzar-se com a prescripcions tècniques, com a criteris de valoració o com a condicions especials d'execució.
3. La concessió d'etiquetes o certificacions s'han de basar en criteris objectius, verificables i no discriminatoris, ser concedides per organismes independents de manera transparent, i ser accessibles a totes aquelles empreses interessades.

Es concedirà XX punts a les empreses licitadores amb reconeixement del distintiu en matèria d'igualtat d'acord amb l'article 50 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes.

3/ FASE D'ADJUDICACIÓ

3.1. Criteris d'adjudicació en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del Sector Públic.

Article 145. Requisits i classes de criteris d'adjudicació del contracte

«1. L'adjudicació dels contractes s'ha d'efectuar utilitzant una pluralitat de criteris d'adjudicació sobre la base de la millor relació qualitat-preu.

Prèvia justificació en l'expedient, els contractes es poden adjudicar d'acord amb criteris basats en un plantejament que tinga en compte la millor relació cost-eficàcia, sobre la base del preu o cost, com el càlcul del cost del cicle de vida conformement a l'article 148.

2. La millor relació qualitat-preu s'ha d'avaluar d'acord amb criteris econòmics i qualitatius.

Els criteris qualitatius que establisca l'òrgan de contractació per a avaluar la millor relació qualitat-preu poden incloure aspectes mediambientals o socials, vinculats a l'objecte del contracte en la forma establida en l'apartat 6 d'aquest article, que poden ser, entre d'altres, els següents:

[...] **Les característiques socials del contracte es referiran, entre d'altres, a les següents finalitats:** al foment de la integració social de persones amb discapacitat, persones desfavorides o membres de grups vulnerables entre les persones assignades a l'execució del contracte i, en general, la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social; la subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció; **els plans d'igualtat de gènere que s'apliquen en l'execució del contracte i, en general, la igualtat entre dones i homes;** el foment de la contractació femenina; la conciliació de la vida laboral, personal i familiar; la millora de les condicions laborals i salarials; l'estabilitat en l'ocupació; la contractació de més persones per a l'execució del contracte; la formació i la protecció de la salut i la seguretat en el treball; l'aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual; o els criteris referits al subministrament o a la utilització de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte.

(...)

6. Es considera que un criteri d'adjudicació està vinculat a l'objecte del contracte quan es referisca o integre les prestacions que s'hagen d'efectuar en virtut d'aquest contracte, en qualsevol dels seus aspectes i en qualsevol etapa del seu cicle de vida, inclosos els factors que intervenen en els processos següents:

- a) en el procés específic de producció, prestació o comercialització de, si escau, les obres, els subministraments o els serveis, amb especial referència a formes de producció, prestació o comercialització mediambiental i socialment sostenibles i justes;
- b) o en el procés específic d'una altra etapa del seu cicle de vida, fins i tot quan aquests factors no formen part de la seua substància material.»

Quan les característiques del contracte ho permeten, els plecs de clàusules administratives particulars o, si escau, la documentació preparatòria equivalent dels procediments de contractació, poden incorporar un criteri d'adjudicació o més d'un, per a valorar els aspectes en matèria de promoció de la igualtat entre dones i homes que l'empresa o entitat licitadora es compromet a aplicar en l'execució del contracte, sempre que el seu abast excedisca el

mínim establert en el plec de prescripcions tècniques particulars o en les normes sectorials aplicables.

1. Es podrà valorar **fins amb 10 punts** el compromís de l'empresa o entitat licitadora de contractar, per a l'execució del contracte, **un nombre més elevat de dones**, sempre que siga superior a l'establert com a condició d'execució i que almenys supere el percentatge mitjà recollit per sexe i branca d'activitat en l'última Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística per al sector corresponent. El plec ha d'especificar, per a la data indicada, el percentatge mitjà de dones en el sector d'activitat segon l'estadística de l'EPA.

La millor puntuació s'ha de concedir a l'empresa o entitat licitadora que haja ofert el percentatge més elevat per damunt del percentatge indicat en el criteri d'adjudicació. La resta obtindran una puntuació decreixent i proporcional segons la fórmula següent: $P = (ND / NDM) \times (\text{puntuació màxima})$.

Resultat: P (Puntuació obtinguda per l'entitat licitadora) = ND (Nombre de Dones que es compromet a contractar l'entitat licitadora / NDM (Nombre de Dones que es compromet a contractar la Millor oferta de les entitats licitadores) \times (puntuació màxima).

2. Es pot valorar **fins amb 10 punts** el compromís de l'empresa o entitat licitadora de contractar, per a l'execució del contracte, **un nombre més elevat de dones en llocs de responsabilitat**. Aquesta clàusula s'ha d'aplicar especialment en aquells sectors d'activitat en què hi haja una presència desequilibrada entre treballadores i treballadors en càrrecs de responsabilitat, això és, aquella que compte amb una presència de dones inferior al 40 per cent del total d'aquesta.

La puntuació més alta s'atorgarà a l'empresa o entitat licitadora que haja ofert el nombre més elevat de dones en llocs de responsabilitat que es compromet a contractar per damunt del nombre indicat en el criteri d'adjudicació. La resta d'empreses licitadores obtindran una puntuació decreixent i proporcional segons la fórmula següent: $P = (NDR / MOR) \times (\text{puntuació màxima})$.

Resultat: P (Puntuació obtinguda per l'entitat licitadora) = NDR (Nombre de Dones en llocs de Responsabilitat que es compromet a contractar l'entitat licitadora per a l'execució del contracte) / MOR (Millor Oferta dels licitadors sobre el Nombre de dones en llocs de Responsabilitat que es compromet a contractar) \times (puntuació màxima).

3. Es poden valorar **fins amb 10 punts** les mesures concretes de conciliació **de la vida personal, laboral i familiar** que l'entitat licitadora es compromet a aplicar per a la plantilla que execute el contracte, i que milloren els mínims establerts en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, així com, si escau, els mínims establerts com a condició especial d'execució en el plec de prescripcions tècniques.

L'empresa o entitat licitadora ha de presentar una proposta tècnica amb indicació de calendari d'aplicació i indicadors d'avaluació sobre les mesures concretes proposades, com ara: xec servei o accés a recursos sociocomunitaris que faciliten l'atenció de menors o persones dependents (menjadors, guarderies, ludoteques,...); millores sobre la reducció de jornada, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; la flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i horaris en funció de les necessitats de conciliació, o altres de similars.

L'òrgan de contractació de la UA ha de seleccionar les mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal i laboral que vagen a ser valorades en funció de les característiques i de la naturalesa del contracte. La valoració del criteri d'adjudicació pot ser objectiu, amb una puntuació que es deriva de l'aplicació d'una fórmula; o subjectiu, amb una puntuació que es deriva d'un judici de valor. En aquest cas, l'òrgan de contractació de la UA ha de precisar els aspectes que cal valorar, els paràmetres que s'han d'aplicar i la proposta de puntuació que s'assigna a cadascuna de les mesures seleccionades, tal com s'exemplifica:

- a) Xec d'un dia de guarderia, XX punts.
- b) Reducció de 30 minuts en la jornada, XX punts.
- c) Permís per dia extra per maternitat o paternitat, XX punts.

4. Es pot valorar fins amb 5 punts, el disseny i presentació d'un pla d'igualtat específic que l'empresa o entitat licitadora es compromet a aplicar en l'execució del contracte i en el qual es detallen les polítiques d'igualtat de l'empresa en relació amb l'execució del contracte pel que fa a l'accés a l'ocupació, classificació professional, qualitat i estabilitat laboral, duració i ordenació de la jornada laboral, o unes altres. En tot cas, el pla d'igualtat implicarà l'adopció de mesures específiques per damunt de les mínimes indicades com a condició especial d'execució en el plec de prescripcions tècniques particulars.

L'òrgan de contractació de la UA ha de seleccionar i concretar les mesures específiques que s'adopten durant l'execució del contracte anteriorment assenyalades que vagen a ser objecte de valoració, en funció de l'objecte i de les necessitats a satisfer per aquest. Per a la valoració del criteri d'adjudicació, l'òrgan de contractació de la UA ha de precisar els aspectes que cal valorar, els paràmetres que es vagen a aplicar i la ponderació de cadascun d'ells, i la proposta de puntuació que s'assignarà a cadascun d'ells tal com s'exemplifica:

- a) Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, XX punts.
- b) Formació respecte dels drets establits en les lleis d'igualtat o en el conveni col·lectiu aplicable, en matèria d'igualtat de gènere i de conciliació familiar, XX punts.
- c) Permís per dia extra per maternitat o paternitat, XX punts

5. Quan els compromisos adquirits en les respectives propostes tècniques afecten la plantilla que executarà el contracte, l'empresa o entitat adjudicatària ha d'acreditar el seu compliment mitjançant la presentació, a la persona responsable del contracte, en el termini de sis mesos comptadors des de la seua formulació i mentre dure la prestació, de les dades relatives a les persones implicades, còpia de l'alta en la Seguretat Social, contracte de treball i els TC1 i TC2.

L'obligació de presentar la documentació referida s'ha d'incorporar com a obligació contractual als plecs de clàusules administratives particulars o documentació equivalent que regisca el contracte. Així mateix, la persona responsable del contracte pot sol·licitar de l'empresa o entitat adjudicatària la documentació assenyalada o qualsevol altra que considere pertinent per a exercir les seues facultats de control i avaluació del compliment del contracte, així com sol·licitar mantenir reunions de seguiment o informes periòdics d'avaluació.

A TALL D'EXEMPLE:

Expedient: [A/07/16](#) Plec de clàusules administratives (pàg. 6)

Objecte del contracte: *Servei de jardineria, manteniment de zones verdes i neteja dels espais urbanitzats del campus de la Universitat d'Alacant amb criteris de sostenibilitat i perspectiva de gènere.*

«10. CRITERIS DE VALORACIÓ

FASE I: Millora en les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Fins a 3 punts»

3.2 Preferències en l'adjudicació o criteris de desempat

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic

Article 147. Criteris de desempat

«1. Els òrgans de contractació poden establir en els plecs de clàusules administratives particulars criteris d'adjudicació específics per al desempat en els casos en què, després de l'aplicació dels criteris d'adjudicació, es produísca un empat entre dues o més ofertes.

Aquests criteris d'adjudicació específics per al desempat han d'estar vinculats a l'objecte del contracte i s'han de referir a:

a) Proposicions presentades per aquelles empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, tinguen en la seua plantilla un percentatge de treballadors amb discapacitat superior al que els impose la normativa.

En aquest supòsit, si diverses empreses licitadores de les que hagen empatat quant a la proposició més avantatjosa acrediten tenir relació laboral amb persones amb discapacitat en un percentatge superior al que els impose la normativa, té preferència en l'adjudicació del contracte el licitador que dispose del percentatge més alt de treballadors fixos amb discapacitat en la seua plantilla.

b) Proposicions d'empreses d'inserció regulades en la Llei 44/2007, de 13 de desembre (RCL 2007, 2249), per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, que complisquen amb els requisits establits en aquesta normativa per a tenir aquesta consideració.

c) En l'adjudicació dels contractes relatius a prestacions de caràcter social o assistencial, les proposicions presentades per entitats sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica, sempre que la seua finalitat o activitat tinga relació directa amb l'objecte del contracte, segons resulte dels seus respectius estatuts o regles fundacionals i figuren inscrites en el registre oficial corresponent.

d) Les ofertes d'entitats reconegudes com a organitzacions de comerç just per a l'adjudicació dels contractes que tinguen com a objecte productes en els quals hi haja alternativa de comerç just.

e) **Proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, incloguen mesures de caràcter social i laboral que afavorisquen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

La documentació acreditativa dels criteris de desempat a què es refereix aquest apartat l'ha d'aportar els licitadors en el moment en què es produïska l'empat, i no amb caràcter previ.

2. Si no hi és aquesta previsió en els plecs a què es refereix l'apartat anterior, l'empat entre diverses ofertes després de l'aplicació dels criteris d'adjudicació del contracte es resol mitjançant l'aplicació per ordre dels criteris socials següents, referits al moment de finalitzar el termini de presentació d'ofertes:

a) Percentatge superior de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social en la plantilla de cadascuna de les empreses, prevalent en cas d'igualtat, el major nombre de treballadors fixos amb discapacitat en plantilla, o el major nombre de persones treballadores en inclusió en la plantilla.

b) Percentatge inferior de contractes temporals en la plantilla de cadascuna de les empreses.

c) Percentatge superior de dones ocupades en la plantilla de cadascuna de les empreses.

d) El sorteig, en cas que l'aplicació dels anteriors criteris no haja donat lloc a desempat.»

1. S'ha d'aplicar en totes les contractacions incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta guia, incorporant-les en els plecs de clàusules administratives, la preferència en l'adjudicació establida amb caràcter potestatiu en la legislació de contractes a favor de les proposicions presentades per empresa que tinga en la seua plantilla més d'un 2 % de persones treballadores amb discapacitat, i té preferència en l'adjudicació del contracte l'empresa o entitat licitadora que dispose del percentatge més alt de persones treballadores fixes amb discapacitat en la seua plantilla.

2. Si l'empat es manté, i segons regula l'art. 46 de Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, s'ha d'adjudicar a favor de les proposicions que amb la solvència tècnica de l'empresa presente un **pla d'igualtat aprovat prèviament per qualsevol administració pública o òrgan competent**.

3. Finalment, si persisteix l'empat, l'adjudicació s'ha de fer a favor de la proposta que es designe en virtut de sorteig dut a terme per la mesa de contractació en acte públic.

4. Per a l'aplicació de les preferències, aquestes empreses o entitats i les seues proposicions han de complir les condicions requerides en aquesta legislació, entre les quals, que aquestes proposicions igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que servisquen de base per a l'adjudicació .

4/ FASE D'EXECUCIÓ

4.1 Condicions especials d'execució en matèria d'igualtat entre dones i homes

QUÈ DIU LA LEGISLACIÓ?

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic

Article 202. *Condicions especials d'execució del contracte de caràcter social, ètic, mediambiental o d'un altre ordre.*

1. **Els òrgans de contractació poden establir condicions especials en relació amb l'execució del contracte**, sempre que estiguen vinculades a l'objecte del contracte, en el sentit de l'article 145, no siguin directament o indirectament discriminatòries, siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquen en l'anunci de licitació i en els plecs.

En tot cas, **és obligatori establir en el plec de clàusules administratives particulars almenys una de les condicions especials d'execució entre les que enumera l'apartat següent.**

2. Aquestes condicions d'execució es poden referir, en especial, a consideracions econòmiques, relacionades amb la innovació, de tipus mediambiental o de tipus social.

...

Les consideracions de tipus social o relatives a l'ocupació es poden introduir, entre d'altres, amb alguna de les finalitats següents: fer efectius els drets reconeguts en la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat; contractar un nombre de persones amb discapacitat superior al que exigeix la legislació nacional; promoure l'ús de persones amb dificultats especials d'inserció en el mercat laboral, en particular de les persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social a través d'empreses d'inserció; eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en aquest mercat, **afavorint l'aplicació de mesures que fomenten la igualtat entre dones i homes en el treball; afavorir una participació més alta de la dona en el mercat laboral i la conciliació del treball i la vida familiar; combatre l'atur, en particular el juvenil, el que afecta les dones i el de llarga duració; afavorir la formació en el lloc de treball; garantir la seguretat i la protecció de la salut en el lloc de treball i el compliment dels convenis col·lectius sectorials i territorials aplicables; mesures per a prevenir la sinistralitat laboral;** altres finalitats que s'establisquen amb referència a l'estratègia coordinada per a l'ocupació, definida en l'article 145 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea; o garantir el respecte als drets laborals bàsics al llarg de la cadena de producció mitjançant l'exigència del compliment de les Convencions fonamentals de l'Organització Internacional del Treball, incloses aquelles consideracions que cerquen afavorir els petits productors de països en desenvolupament, amb els quals es mantenen relacions comercials que els són favorables com ara el pagament d'un preu mínim i una prima als productors o una transparència i traçabilitat més grans de tota la cadena comercial.

3. **Els plecs podran establir penalitats**, de conformitat amb el que preveu l'apartat 1 de l'article 192, per al cas d'incompliment d'aquestes condicions especials d'execució, o atribuir-los el caràcter d'obligacions contractuals essencials als efectes assenyalats en la lletra f) de l'article 211.

Quan l'incompliment d'aquestes condicions no es tipifique com a causa de resolució del contracte, aquest pot ser considerat en els plecs, en els termes que s'establisquen reglamentàriament, com a infracció greu als efectes establits en la lletra c) de l'apartat 2 de l'article 71.

4. **Totes les condicions especials d'execució que formen part del contracte són exigides igualment a tots els subcontractistes** que participen de la seua execució.

En els procediments de contractació, la UA hi ha d'incorporar alguna o algunes de les següents condicions especials d'execució tendents a promoure la igualtat de dones i homes durant l'execució del contracte, o d'altres de caràcter similar:

1. L'empresa adjudicatària ha d'adoptar durant l'execució del contracte mesures específiques en matèria d'igualtat per al personal adscrit a la seua execució. L'òrgan de contractació de la UA ha de determinar les mesures específiques que cal adoptar en funció de l'objecte del contracte i de les necessitats que cal satisfer, i pot incidir en **mesures que garantisquen la igualtat en l'accés a l'ocupació, classificació personal, promoció, permanència, formació, retribucions, qualitat i estabilitat laboral, duració i ordenació de la jornada** tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Amb la finalitat de complir aquesta condició especial d'execució del contracte, l'empresa o entitat adjudicatària ha d'acreditar a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA, i a l'inici de la seua execució, la planificació de les mesures d'igualtat en relació amb el personal vinculat a l'execució del contracte, així com el seu contingut i termini d'implementació.

L'empresa o entitat adjudicatària ha d'aportar semestralment a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA una *memòria tècnica* detallada sobre les actuacions realitzades o mesures adoptades, el seu abast i persones destinatàries desagregades per sexe. Així mateix, ha de presentar la certificació o declaració del *comitè d'empresa* o de l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores. A aquest efecte, en el moment de definir la condició especial d'execució, s'ha d'indicar en el plec de prescripcions tècniques l'obligatorietat de l'empresa o entitat adjudicatària de presentar la memòria corresponent.

2. L'empresa o entitat adjudicatària ha d'efectuar durant l'execució del contracte un número mínim d'accions **de sensibilització i formació**, amb una duració mínima d'hores i amb la plantilla adscrita a la seua execució, sobre els drets en matèria d'igualtat, conciliació i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual recollits en la normativa vigent i en el conveni d'empresa o conveni col·lectiu del sector corresponent. A aquest efecte, pot sol·licitar assessorament a la Unitat d'Igualtat de la UA.

La duració i el nombre d'accions de sensibilització i formació les ha de concretar l'òrgan de contractació de la UA en funció de la naturalesa i característiques del contracte.

Amb la finalitat de complir aquesta condició especial d'execució del contracte, l'empresa o entitat adjudicatària ha de presentar, a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA, i a l'inici de la seua execució, la planificació de les accions a realitzar en relació amb el personal vinculat a l'execució del contracte, així com el seu contingut.

L'empresa o entitat adjudicatària ha d'aportar semestralment a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA una *memòria tècnica* detallada sobre les actuacions efectuades amb determinació del seu abast i persones destinatàries desagregades per sexe. Així mateix, ha de presentar la certificació o declaració del *comitè d'empresa* o de l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores. A aquest efecte, en el moment de definir la condició especial d'execució, s'ha de indicar en el plec de prescripcions tècniques l'obligatorietat de l'empresa o entitat adjudicatària de presentar la memòria corresponent.

3. L'empresa o entitat adjudicatària ha d'establir **mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral** de les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat

efectiva de dones i homes, així com la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Amb la finalitat de complir aquesta condició especial d'execució del contracte, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA, a l'inici de la seua execució, una proposta tècnica a realitzar en relació amb el personal vinculat a la seua execució amb indicació de calendari d'aplicació i indicadors d'avaluació sobre les mesures concretes proposades, com ara: **xec servei o accés a recursos sociocomunitaris que faciliten l'atenció de menors o persones dependents; millores sobre la reducció de jornada, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; la flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i honoraris en funció de les necessitats de conciliació, o altres de similars.**

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució s'adjunta el *model d'informe d'adopció de mesures corresponsables per part de l'empresa*. Aquest model d'informe s'incorporarà com a ANNEX al plec de prescripcions tècniques a fi de que siga formalitzat degudament per l'empresa o entitat adjudicatària del contracte. A aquest efecte, en el moment de definir la condició especial d'execució, s'ha de indicar en el plec de prescripcions tècniques l'obligatorietat de l'empresa o entitat adjudicatària de presentar l'informe corresponent.

4. Les empreses amb 50 o més treballadors² i treballadores han d'acreditar el **disseny i aplicació efectiu del pla d'igualtat** previst en la *Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar davant l'òrgan de contractació de la UA justificant d'haver presentat davant l'administració laboral una còpia del pla d'igualtat, i els informes d'avaluació sobre la seua implementació. Així mateix, ha de presentar la certificació o declaració del *comitè d'empresa* o de l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores. A aquest efecte, en el moment de definir la condició especial d'execució, s'ha d'indicar en el plec de prescripcions tècniques l'obligatorietat de l'empresa o entitat adjudicatària de presentar el pla d'igualtat corresponent.

5. En el cas que per a l'execució del contracte siga necessària **nova contractació de personal, o en els supòsits de baixes o substitucions**, i l'empresa o entitat adjudicatària compte amb una **representació desequilibrada de dones en plantilla**, ha de contractar per a l'execució del contracte, i durant tot el termini d'execució, un percentatge superior de dones. El percentatge de participació de dones s'ha fixar tenint en compte les característiques del

²Segons el que disposa la LO 3/2007 disp. trans. 12a i de conformitat amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, l'obligació de negociar i aplicar un pla d'igualtat és per a totes aquelles empreses que:

- A partir del 2019 compten amb més de 250 persones treballadores
- A partir del 2020 compten amb més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores
- A partir del 2021 compten amb més de 100 persones treballadores i fins a 150 persones treballadores
- A partir del 2022 compten amb 50 persones treballadores i fins a 100 persones treballadores

contracte i del sector d'activitat al qual es refereix, així com la disponibilitat afectiva de treballadores en aquest, prenent com a referència a aquests efectes les dades de l'EPA corresponents al mes de desembre de l'any immediatament anterior al de l'adjudicació del contracte. Per a conèixer la disponibilitat de mà d'obra femenina en el sector d'activitat o ocupació de què es tracte, cal atènyer-se al que el servei públic d'ocupació corresponent certifique sobre l'existència o no de dones demandants d'ocupació.

Les contractacions de dones en sectors de l'activitat en els quals estiguen subrepresentades no poden suposar, en cap cas, directament o indirectament, l'acomiadament de membres de la plantilla de l'empresa ni una reducció de jornada o retribucions de les seues persones treballadores.

S'entén per plantilla desequilibrada aquella que compta amb una presència de dones inferior al 40 per cent del total d'aquesta. El mateix plec ha d'especificar per a la data indicada el percentatge mitjà de dones en aquest sector d'activitat d'acord amb l'estadística de l'EPA corresponents al mes de desembre de l'any immediatament anterior al de l'adjudicació del contracte.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar davant l'òrgan de contractació de la UA una declaració jurada del nombre o percentatge de dones sobre el total de la plantilla, els contractes de treball corresponents i els TC1 i TC2 de l'empresa.

6. En el cas d'efectuar-se **noves contractacions, baixes o substitucions** en sectors de l'activitat en els quals les dones estiguen subrepresentades en **llocs de responsabilitat**, però sobrerrepresentades en el sector, és condició especial d'execució el compromís de l'empresa o entitat adjudicatària de contractar dones en els llocs de responsabilitat que es puguen generar durant l'execució del contracte.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar davant l'òrgan de contractació de la UA una declaració jurada del nombre o percentatge de dones amb càrrecs directius o de responsabilitat (indicant categoria professional i càrrecs concrets) sobre el total de la plantilla, els contractes de treball corresponents i els TC1 i TC2 de l'empresa.

7. En el cas que per a l'execució del contracte siga necessària **nova contractació de personal, o en els supòsits de baixes o substitucions**, l'empresa o entitat adjudicatària haurà de contractar per a l'execució del contracte un 2 % de jornades de treball amb dones amb dificultats addicionals d'inserció laboral com ara **víctimes de violència de gènere, dones que encapçalen famílies monoparentals, amb discapacitat o aturades de llarga duració**.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar davant l'òrgan de contractació de la UA una declaració jurada del nombre o percentatge de dones en dificultats addicionals d'inserció laboral sobre el total de la plantilla, la certificació de serveis públics, acreditativa de la situació de desavantatge laboral, o qualsevol altra documentació pertinent que acredite la situació de dificultat

d'inserció de les persones contractades, els contractes de treball corresponents i els TC1 i TC2 de l'empresa. Així mateix, es pot sol·licitar la col·laboració d'empreses de treball temporal (ETT) que compten amb un programa d'inserció laboral destinat a dones víctimes de violència de gènere i altres de similars.

8. En tota la documentació, **publicitat, imatge o material** que es genere amb motiu de l'execució del contracte, l'empresa o entitat adjudicatària ha d'utilitzar un **ús no sexista del llenguatge**, evitar qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i fomentar una imatge amb valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat, corresponsabilitat i pluralitat de rols i identitats de gènere.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de lliurar davant l'òrgan de seguiment de contractació de la UA còpies dels materials, cartelleries o documentació elaborada en l'execució del projecte o contracte.

9. L'empresa o entitat adjudicatària de més de 10 persones treballadores ha de garantir l'adopció de mesures **per a la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual** en relació amb les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte.

Amb la finalitat de complir aquesta condició especial d'execució del contracte, l'empresa o entitat licitadora ha de presentar a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA, i a l'inici de la seua execució, una proposta tècnica a realitzar en relació amb el personal vinculat a la seua execució amb indicació de calendari d'aplicació i indicadors d'avaluació sobre les mesures concretes proposades, com ara: **l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació, l'establiment de procediments específics per a la seua prevenció** i per a canalitzar les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte de qualsevol dels tipus d'assetjament referits, l'establiment de sancions o qualsevol altra mesura similar, o altres de semblants.

L'empresa o entitat adjudicatària ha d'aportar semestralment a l'òrgan de seguiment de contractació de la UA una *memòria tècnica* detallada sobre les actuacions dutes a terme amb determinació del seu abast i persones destinatàries desagregades per sexe. Així mateix, ha de presentar la certificació o declaració del *comitè d'empresa* o de l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores. A aquest efecte, en el moment de definir la condició especial d'execució, s'ha d'indicar en el plec de prescripcions tècniques l'obligatorietat de l'empresa o entitat adjudicatària de presentar la memòria corresponent.

10. Els **estudis i estadístiques** que puguen derivar de l'execució del contracte **han d'integrar la perspectiva de gènere en el seu diagnòstic, objectius, activitats i avaluació**. Per a aquesta finalitat: s'ha d'incloure la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es puguen dur a terme; s'han d'incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols,

situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que s'haja d'analitzar; s'han d'incloure indicadors que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència de les quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció; s'han d'efectuar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe; l'explotació de les dades es realitzarà de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció. Només excepcionalment, i mitjançant informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, es pot justificar l'incompliment d'alguna de les obligacions especificades anteriorment.

A fi d'acreditar el compliment d'aquesta condició especial d'execució, l'empresa o entitat licitadora ha de lliurar semestralment davant l'òrgan de seguiment de contractació de la UA còpies dels informes, documentació, etc. elaborada en l'execució del projecte o contracte.

11. Les empreses contractistes o subcontractistes, així com les persones que presten els seus serveis en la Universitat d'Alacant, siga quin siga el caràcter o la naturalesa jurídica de la seua relació amb aquesta, queden subjectes al compliment del que recull el **Protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant** (BOUA de 17 de desembre de 2019) i al **Protocol de Protecció per a víctimes de violència de gènere que treballen o estudien en la Universitat d'Alacant** (BOUA de 17 de desembre de 2019).

A TALL D'EXEMPLE:

Expedient: [A/09/17](#) Plec de clàusules administratives (pàg. 15 i 16)

Objecte del contracte: *Servei de seguretat i vigilància sense armes i servei d'auxiliars en la Universitat d'Alacant i en la Fundació Universitària L'Alcúdia d'Investigació arqueològica amb criteris de sostenibilitat i perspectiva de gènere*

«IV. EXECUCIÓ DEL CONTRACTE

20. CLÀUSULES SOCIALS

20.1). L'empresa contractista està obligada a **complir les disposicions vigents** i les que es promulguen durant l'execució del contracte en matèria d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral, i, en especial, el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes, i altra normativa que la complementa i desenvolupa.

20.2). En l'execució del contracte, l'empresa adjudicatària ha de **garantir la igualtat entre dones i homes en el tracte**, en l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, permanència, formació, extinció, retribucions, qualitat i estabilitat laboral, duració i ordenació de la jornada laboral.

20.3). Durant l'execució del contracte l'empresa adjudicatària ha de mantenir **mesures que afavorisquen la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral** de les persones adscrites a l'execució. A aquest efecte, l'empresa adjudicatària ha de presentar la proposta tècnica amb indicació del calendari d'aplicació i mesures de seguiment de les mesures concretes proposades. Entre aquestes mesures s'ha d'incloure, com a mínim, una jornada de treball

continuat i una proposta de bossa d'hores que permeta a la plantilla de treballadors i treballadores acumular, almenys, dues jornades laborals completes, cada anualitat, per a la seua conciliació familiar o personal.

20.4). L'empresa adjudicatària es compromet a promoure un **llenguatge igualitari** entre el seu personal d'acord amb la *Guia per a un discurs igualitari* que la Universitat té publicada.

20.5). L'empresa adjudicatària es compromet a adoptar **mesures per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** en relació amb la plantilla adscrita a l'execució del contracte en el termini màxim de sis mesos -comptadors des de l'adjudicació del contracte- com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. Per a aquesta finalitat pot comptar amb l'assessorament de la Unitat d'Igualtat de la UA.

Igualment, l'empresa adjudicatària ha de tenir en consideració el *Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la UA*, que està publicat en l'enllaç següent: <https://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=5602.pdf>

20.6) **Compromís d'adoptar mesures per a la prevenció i actuació** contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o orientació sexual en relació amb la plantilla adscrita a l'execució del contracte.

20.7). L'empresa adjudicatària amb 50 o més persones treballadores ha d'acreditar, en el termini màxim de nou mesos des de l'adjudicació del contracte, el disseny i aplicació efectiva a la plantilla adscrita a l'execució del contracte, del **pla d'igualtat** previst en la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

20.8). L'empresa adjudicatària està obligada a requerir, davant de qualsevol **nova contractació de personal** que s'efectue en el marc d'aquest contracte, en primer lloc, una selecció de treballadores aptes per al lloc, i només en el supòsit de no trobar dones amb la qualificació requerida s'ha d'optar per la contractació d'homes. Amb la finalitat de conèixer la disponibilitat de mà d'obra de dones cal atènyer-se al que el servei públic d'ocupació corresponent certifique sobre l'existència o no de dones demandants d'ocupació en el sector objecte de contractació. Aquesta condició **s'ha de mantenir mentre no s'arribe, almenys, a una representació o presència de dones del 40 % en la plantilla**. A aquest efecte es pot sol·licitar la col·laboració d'empreses de treball temporal (ETT) o assessorament de la Unitat d'Igualtat de la UA"

ANNEX 1. GLOSSARI DE TERMES

Clàusula

Establiment de pactes, disposicions o condicions que regeixen el contingut d'una relació contractual.

Clàusules d'igualtat de dones i homes

Conjunt de requisits, criteris, obligacions, deures o compromisos que les administracions inclouen en la contractació, la subvenció o els convenis públics i que tenen per finalitat avançar en la consecució de la igualtat de dones i homes.

Clàusules socials

Conjunt de criteris introduïts en els contractes i en les subvencions per a aplicar aspectes de política social.

Les clàusules que es poden impulsar tant en la contractació pública com en els procediments de subvencions, entre altres i sense considerar-les com taxades, són:

- ✓ **Clàusules socials:** la inserció sociolaboral de persones en risc d'exclusió social, elevar la qualitat de l'ocupació, el suport a l'economia social, la diversitat funcional, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, etc.
- ✓ **Clàusules ambientals:** la selecció de productes de baix consum, l'eficiència energètica, la reducció d'emissions, el reciclatge de residus, etc.
- ✓ **Clàusules ètiques:** la lluita contra la corrupció, el comerç just, etc.

Condicions d'execució

En la fase en la qual s'ha d'executar el contracte, la normativa de contractes públics permet, de manera expressa a les condicions d'execució de caràcter social, la inclusió de clàusules socials amb perspectiva de gènere, amb l'únic requisit d'haver-lo indicat en l'anunci de licitació i especificat prèviament en els plecs de clàusules.

Contractació pública

Procés comercial realitzat, per part dels organismes públics, de drets públics o assimilables a públics, per a l'adquisició de mercaderies, serveis i obres.

Criteris d'adjudicació

Elements que es tindran en compte a l'hora de triar les entitats o empreses licitadores i que es dirigeixen a identificar les ofertes que millor satisfan l'interès públic. Les polítiques o actuacions que afavorisquen la igualtat de dones i homes formaren part d'aquests elements.

Criteris de desempat

Clàusules administratives particulars que marquen la preferència en l'adjudicació del contracte per a les proposicions presentades per aquelles empreses o entitats (sempre que la seua proposició iguale en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació).

El TRLCSP estableix l'anomenat criteri de preferència per a cinc supòsits:

- ✓ Empreses que complisquen la quota del 2% de contractació de persones amb discapacitat establida en la LISMI enfront de les quals no ho facen.
- ✓ Les que superen el 2% treballadors i treballadores amb discapacitat;
- ✓ Les entitats o empreses dedicades específicament a la promoció i inserció laboral de persones en situació d'exclusió social;
- ✓ Entitats sense ànim de lucre en el cas de les prestacions de caràcter social o assistencial;
- ✓ Organitzacions de Comerç Just quan l'objecte del contracte admeta aquesta alternativa.

Al seu torn, la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes, adapta el criteri de preferència en favor d'aquelles empreses que apliquen mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball.

Instrumentos de les administracions públiques per al desenvolupament i gestió de polítiques públiques

- ✓ **CONTRACTES.** Acció directa que realitza l'administració pública, per a servir-se de recursos externs necessaris per a realitzar una acció en determinat moment. Per a la integració de la igualtat, l'administració pública pot i deu fer valdre aquest protagonisme en totes les fases del contracte (licitació, execució i conclusió).
- ✓ **SUBVENCIONS.** Convocatòries per a la promoció d'accions que són realitzades per entitats externes a l'administració pública.
- ✓ **CONVENIS.** Es tracta d'una fórmula de cooperació entre l'administració pública i una entitat específica que explícitament es considera idònia per a la realització de l'acció. El protagonisme és compartit entre totes dues entitats, encara que l'administració pública és responsable d'integrar la igualtat en aquestes accions realitzades.

Objecte del contracte

Consisteix en l'objecte de les obligacions creades contractualment que, en últim terme, seran un donar, un fer o una abstenció. L'objecte contractual ha de ser real, possible, lícit, determinat o susceptible de determinació sense necessitat de nou acord entre les parts.

L'elecció de l'objecte del contracte amb perspectiva de gènere implica la voluntat expressa de l'òrgan de contractació d'incorporar a aquest contracte, característiques relatives a la igualtat de dones i homes llevat que aquest siga expressament per a promoure la igualtat.

Prohibicions per a contractar

Mesures i impediments legals que limiten l'actuació d'una persona física o jurídica per a poder contractar amb una entitat del sector públic. Es desqualificaran dels procediments d'adjudicació als qui incórreguen en una sèrie de supòsits i circumstàncies arrellegats en la *Llei orgànica 3/2007* contraris al principi d'igualtat de dones i homes.

Solvència tècnica

Capacitació, experiència o la trajectòria d'una entitat o persona licitadora. Aquesta solvència tècnica en matèria d'igualtat pot constituir un criteri que determine l'admissió o exclusió de les empreses que es presenten a una licitació pública.

Font: elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Institut Basc de la Dona (Emakunde).

ANNEX 2. RECURS SOBRE CLÀUSULES SOCIALS DE GÈNERE

✓ GUIES:

2009. [Guia per a incorporar la perspectiva de gènere en les subvencions i els contractes públics](#). Institut Navarrès per a la Igualtat

2011. [Guia per a la incorporació de clàusules socials relacionades amb la igualtat de dones i homes en els contractes públics i en les subvencions públiques de la Diputació Foral de Guipúscoa](#). Diputació Foral de Guipúscoa.

2018. [II Guia Pràctica per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la Contractació de la Generalitat Valenciana i el seu sector públic](#). Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació.

2019. [Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics, les subvencions públiques, els convenis i els concerts socials](#). EMAKUNDE- Institut Basc de la Dona.

✓ WEBS DE REFERÈNCIES:

[Clàusules socials de gènere: documents per al desenvolupament de la instrucció](#). Ajuntament de Saragossa

[Clàusules per a la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions](#). EMAKUNDE. Institut Basc de la Dona.