



20 de setembre de 2022

El secretari del Govern

Acord

del Govern pel qual s'aprova l'actualització de la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.

L'acció política del Govern se centra a assolir cinc grans transformacions a Catalunya: social, verda, digital, feminista i democràtica. Per assolir aquestes transformacions, el Pla de Govern s'estructura en els cinc eixos que han de garantir una Catalunya justa, pròspera, verda, feminista i plenament lliure. Unes línies que marquen l'actuació de tots els departaments de la Generalitat de Catalunya, i que s'ha de coordinar, transversal i alineada amb els objectius més importants que el Govern estableixi, així com amb els disset objectius per al desenvolupament sostenible (ODS) aprovats per les Nacions Unides en el marc de l'Agenda 2030.

Per donar compliment al compromís de transformació feminista del país, l'estratègia clau és garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació pública per part del Govern. Així, tots els poders públics han de respondre a un mandat democràtic i normatiu que persegueix la integració del principi d'igualtat de gènere i l'aplicació de la transversalitat de gènere per fer-lo efectiu.

Els poders públics de Catalunya han de vetllar per aplicar, en totes les etapes del procés de definició, planificació, desplegament i avaluació de totes les normes, disposicions i polítiques públiques, els canvis necessaris per evitar perpetuar desigualtats, respondre a la diversitat de realitats, oportunitats i necessitats. Només així es podran garantir els drets de tota la ciutadania de Catalunya.

Aquest és un requeriment que també va fer la Unió Europea per a tots els països membres a través del tractat d'Amsterdam de 1997, amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats i de promoure l'equitat de drets entre dones i homes, i que també recull l'ordenament jurídic a Catalunya.

En aquest sentit, amb la incorporació de clàusules d'igualtat als contractes del sector públic es pretén eliminar les desigualtats estructurals que hi ha entre les dones i els homes en el mercat laboral; erradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe; impulsar una ocupació laboral de les dones més àmplia i millor, especialment per a aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral; garantir la inclusió de l'especialització en gènere en la diversitat d'àmbits sectorials competència de l'Administració de la Generalitat per tal de garantir la transversalitat de gènere en la gestió i desplegament de polítiques públiques; facilitar la conciliació entre la vida familiar, personal i professional entre dones i homes i promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat.

L'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han

de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

Mitjançant l'Acord del Govern de 20 de juny de 2017, s'aprova el Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el sector públic que en depèn. En relació amb les clàusules per a la igualtat de gènere, aquest Acord preveu expressament que, atesa la rellevància i l'ampli ventall d'aquesta tipologia de clàusules, se seguirà la guia específica en matèria d'igualtat de gènere per concretar-les.

Mitjançant l'Acord del Govern de 12 de setembre de 2018, s'aprova la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics* en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el sector públic que en depèn, elaborada per la Direcció General de Contractació Pública amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones, les administracions locals i els agents econòmics i socials, que té la voluntat de facilitar la inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

D'ençà de l'Acord del Govern esmentat, en aquests darrers anys s'han produït diversos canvis en el marc legislatiu en matèria d'igualtat entre dones i homes, com a conseqüència del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i, finalment, la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Per tot el que s'ha exposat, es fa necessari actualitzar la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, amb la finalitat de revisar-la i d'incorporar-hi noves consideracions i compromisos socials vinculats al model de contractació pública que conté el marc legislatiu en matèria d'igualtat entre dones i homes.

D'acord amb això, des de la Direcció General de Contractació Pública i amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones s'ha elaborat l'actualització de la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, amb la finalitat de facilitar la inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

L'article 59.1.c del Decret 58/2022, de 29 de març, de reestructuració del Departament d'Economia i Hisenda, atribueix a la Direcció General de Contractació Pública la promoció de la compra pública estratègica i el desenvolupament de polítiques de contractació pública per a la

consecució d'objectius d'interès general com la innovació, la sostenibilitat, la responsabilitat social, la igualtat efectiva de dones i homes, la integració i la inserció social i el foment de la contractació pública amb les pimes i les entitats del tercer sector social en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic.

En conseqüència, en desenvolupament de la normativa vigent en matèria d'igualtat i transversalitat de gènere i de la Llei de contractes del sector públic, i en el marc de les funcions atribuïdes a la Direcció General de Contractació Pública, cal modificar, en els termes del present Acord, la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, així com tenir en compte les noves consideracions per promoure la compra pública socialment responsable i la inclusió de clàusules socials en els contractes de l'Administració de la Generalitat i de les entitats que configuren el seu sector públic.

L'actualització d'aquesta guia ha estat presa en consideració pel Grup de Treball d'Aspectes Socials i, posteriorment, posada en coneixement del Ple de la Junta Consultiva de Contractació Pública, en la sessió del dia 28 de juliol de 2022, i correspon fer-ne la màxima difusió i impuls perquè arribi a tots els poders adjudicadors de Catalunya.

Per tot això, a proposta conjunta del conseller d'Economia i Hisenda i de la consellera d'Igualtat i Feminismes, el Govern

Acorda:

-1 Aprovar l'actualització de la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, que s'adjunta com a annex d'aquest Acord i que es pot consultar a la pàgina <https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/guia-perspectiva-genere-contractes-publics/>

- 2 Encomanar a la Direcció General de Contractació Pública amb l'acompanyament de l'Institut Català de les Dones la revisió regular d'aquesta guia i l'actualització, si escau, a fi d'adequar-la en tot moment als requeriments en matèria d'igualtat i transversalitat de gènere en els contractes públics.

ANNEX

Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics

I. Introducció

La Declaració Internacional de Drets Humans, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, i la Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, fan referència a la igualtat entre dones i homes com un principi jurídic universal, i a l'eliminació de la desigualtat i les discriminacions de gènere com un objectiu que s'ha d'incorporar a totes les polítiques públiques.

L'article 33 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei orgànica 3/2007, de 22 de març), disposa la possibilitat que les administracions públiques, en relació amb l'execució dels contractes públics que subscriuguin i mitjançant els òrgans de contractació, puguin establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic.

L'article 19 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (d'ara endavant, EAC) reconeix el dret de totes les dones al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. L'article 41 de l'EAC, relatiu a la perspectiva de gènere, va més enllà i obliga els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

En consonància amb l'EAC es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei 17/2015, del 21 de juliol), encaminada a assolir la igualtat efectiva de dones i homes reforçant les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, i que aquest fet suposi un benefici tant per a les dones com per als homes, ja que ha de permetre construir unes noves pautes de relació entre homes i dones basades en el respecte i l'equitat, i contribuir a fer la societat més democràtica, justa i solidària.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, també recull la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere com un principi d'actuació que els poders públics han d'aplicar a totes les seves polítiques i actuacions, en tots els àmbits i en totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives d'ambdós sexes.

De conformitat amb el que s'ha dit, es van aprovar, en primer terme, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (en endavant, Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre), que regula al capítol III el contingut dels plans d'igualtat i que desplega al capítol IV l'obligació de la seva inscripció al Registre dels plans d'igualtat de les empreses; i, en segon terme, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (en endavant, Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre), que regula el concepte d'auditoria retributiva i la seva obligació d'incorporar-la als plans d'igualtat, d'acord amb l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, relatiu al concepte i contingut dels plans d'igualtat.

Així mateix, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix al seu article 11 el mandat a les administracions públiques catalanes de recollir expressament en els contractes públics que subscriguin amb les persones o entitats privades que presten serveis en l'àmbit de la salut, dels serveis socials i de l'educació, l'obligació d'intervenció i comunicació quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.

Així mateix, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (en endavant, Llei 17/2020, del 22 de desembre), va introduir expressament l'obligació de considerar la interseccionalitat o intersecció d'opressions, és a dir, la concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada.

Per la seva banda, la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació (en endavant, Llei 19/2020, del 30 de desembre), estableix el marc general de regulació per garantir els drets de totes les persones sense cap mena de discriminació, incloent-hi els principis que han d'inspirar les polítiques públiques encaminades a prevenir, eliminar i reparar totes les formes de discriminació directa i indirecta que es puguin produir en l'àmbit públic o privat. L'article 31, específicament, assenyala que, amb la finalitat de promoure la inclusió, la cohesió,

la igualtat de tracte i la no-discriminació, els contractes públics han d'incloure clàusules socials i igualitàries.

Atesa la normativa que s'ha exposat, queda palès que existeix un marc legislatiu que obliga a integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits per assolir la igualtat efectiva de dones i homes, i que aquesta igualtat s'ha d'assolir considerant la interacció entre múltiples formes de discriminació que afecten les dones.

Actualment la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat, ja que a la pràctica dones i homes segueixen sense gaudir dels mateixos drets, però si dels mateixos deures i persisteixen les desigualtats polítiques, econòmiques, culturals i laborals. Aquestes desigualtats s'accentuen en els països receptors de l'ajut oficial al desenvolupament (AOD), països sovint empobrits, on la legislació sol ser més laxa i la població més vulnerable; fet que no podem obviar, atès que les cadenes de subministrament són llargues, complexes i transfrontereres i aquests països habitualment intervenen en diverses fases del cicle de vida dels productes i serveis que adquireix l'Administració pública.

A fi de contribuir que aquesta igualtat sigui efectiva, l'Agenda 2030 de desenvolupament sostenible, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 25 de setembre de 2015, estableix com a cinquè objectiu de desenvolupament sostenible (ODS) aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes. Concretament, el subapartat 5.c estableix com a fita transversal l'adopció i l'enfortiment de polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat entre els gèneres i l'empoderament de dones i nenes en tots els àmbits. Així mateix, l'agenda internacional segueix avançant en aquesta línia, a través dels principis rectors de les Nacions Unides sobre empreses i drets humans i de la proposta de directiva de la Comissió Europea sobre la diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat.

D'altra banda, la contractació pública socialment responsable és un concepte en alça impulsat per la Directiva 2014/24/UE, del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública i per la qual es deroga la Directiva 2004/18/CE. A la consideració segona d'aquesta es destaca que la contractació pública té un paper clau en l'Estratègia Europa 2020, com un dels instruments basats en el mercat que han d'utilitzar-se per aconseguir un creixement intel·ligent, sostenible i integrador, i garanteix al mateix temps un ús més eficient dels fons públics.

A més, l'article 18.2 de la Directiva 2014/24/UE, estableix les bases d'una contractació pública socialment responsable i obliga els estats membres a prendre les mesures pertinents per garantir que en l'execució de contractes públics els operadors econòmics compleixin les obligacions en matèria mediambiental, social o laboral que estableixen el dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius, les disposicions de dret ambiental, social i laboral de l'annex X i els convenis internacionals.

Un gran pas cap a l'assoliment d'una contractació pública socialment responsable ha estat l'aprovació per part del Govern de la Generalitat el 20 de juny del 2017 del Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, que facilita als poders adjudicadors i al seu sector públic les eines per dur a terme una contractació socialment responsable i dona a conèixer les possibilitats que ofereix la contractació per desenvolupar polítiques públiques mitjançant la inclusió de clàusules socials als contractes per afavorir una contractació pública socialment més responsable, ètica i transparent.

Per mitjà de l'Acord del Govern de 12 de setembre de 2018, es va aprovar la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Aquesta guia respon a la previsió de l'apartat 5.2 sobre clàusules per a la igualtat de gènere del Codi per a una contractació pública socialment responsable, que assenyala que, atesa la rellevància i l'ampli ventall de clàusules en aquesta matèria, se seguirà la guia específica en matèria d'igualtat de gènere per a la seva concreció.

El darrer informe d'anàlisi dels indicadors de clàusules socials, elaborat per la Direcció General de Contractació Pública, constata l'increment sostingut de l'ús de clàusules socials en els contractes de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic. Així, l'any 2020 un 66,6% dels contractes formalitzats ja inclouen clàusules socials i, d'aquest percentatge, un 63% són mesures d'igualtat de gènere.

En aquest escenari de consolidació de les clàusules de perspectiva de gènere en els contractes públics, s'ha considerat necessari actualitzar la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*, per tal d'incorporar-hi les obligacions de les empreses licitadores i adjudicatàries previstes a l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i facilitar nous models de clàusules en les diverses fases del procés de contractació, així com reforçar el sistema de seguiment i control del compliment d'aquestes en fase d'execució dels contractes.

II. Què és la perspectiva de gènere?

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, defineix la perspectiva de gènere com la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, per la qual cosa, és part integrant de la perspectiva de gènere la consideració de la interseccionalitat, és a dir, la interacció entre el gènere i altres eixos de discriminació (com ara, la discriminació basada en l'origen, el color de la pell, la classe social, l'orientació sexual, la identitat de gènere, discapacitat,

etc.). La perspectiva de gènere és una eina que permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

L'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, estableix que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

La perspectiva de gènere en la contractació pública consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació, amb la finalitat d'utilitzar la contractació pública per promoure la igualtat de les dones i els homes i garantir la transversalitat de gènere en tots els àmbits sectorials de competència de l'Administració de la Generalitat.

En aquesta mirada cal prendre en consideració tot el cicle de vida dels productes i serveis, tingui lloc a Catalunya o a l'exterior, especialment en països receptors d'ajut oficial al desenvolupament. La decisió de dur a terme una contractació que aparentment pot resultar neutral pot desencadenar efectes diversos sobre les dones i els homes, fins i tot sense pretendre-ho; per això, és important incloure aquesta perspectiva de gènere per determinar les clàusules d'igualtat i en quin moment de la contractació es poden incloure.

Incorporar la perspectiva de gènere en una intervenció pública és una metodologia de treball que té per objectiu complir amb el mandat democràtic dels poders públics per tal de garantir els drets humans de tothom i reduir la desigualtat mitjançant la recollida d'informació sobre la situació social de les dones i els homes en l'àmbit en què la política ha de desplegar els seus efectes.

Els tres aspectes clau que s'han d'analitzar són els següents:

1. Anàlisi de gènere, considerant les realitats d'homes i dones en tota la seva diversitat. Cal fer una recerca d'informació quantitativa i qualitativa sobre diferents aspectes: la presència de dones i homes en l'àmbit d'intervenció, el seu accés als recursos, la participació en òrgans decisoris, i la influència que les normes socials i valors tenen sobre els rols tradicionals establerts en funció del sexe, tot i considerant el possible impacte agreujat que pot tenir la interacció del gènere amb altres eixos de discriminació.
2. Identificació dels objectius generals i sectorials en matèria d'igualtat de dones i homes. Requereix analitzar el compliment de la normativa vigent i altres instruments (plans, protocols, programes) que afecten l'àmbit concret per promoure la igualtat.
3. Formulació de propostes de millora. Identificades, si escau, desigualtats prèvies per raó de gènere, cal adoptar accions positives de caràcter temporal que permetin corregir les discriminacions que es detectin.

En aquesta anàlisi és important tenir present les diferents fases del cicle de vida dels productes i serveis contractats (extracció de matèries primeres, producció, distribució, etc.) i el context social, econòmic i cultural, perquè tothom, amb atenció especial a dones i nenes, puguin exercir els seus drets.

III. Contractació pública socialment responsable: clàusules per a la igualtat efectiva de dones i homes

L'article 1.3 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 (en endavant, LCSP), disposa la incorporació de forma transversal i preceptiva de criteris socials, sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte, en la mesura que es considera que la seva inclusió proporciona una millor relació qualitat-preu i comporta un ús més eficient dels fons públics.

Així mateix, l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, estableix que les administracions públiques de Catalunya han de procurar incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral i que, amb aquesta finalitat, han d'incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària adopti mesures que tendeixin a promoure la igualtat de dones i homes; indicar en els plecs de clàusules administratives particulars barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i per a les empreses que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o que adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat. Igualment, s'han d'establir els mecanismes d'avaluació i seguiment necessaris per assegurar el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

Per arribar a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes i erradicar la discriminació de gènere, la contractació pública, entesa com a instrument per assolir finalitats públiques, s'ha d'utilitzar per fomentar aquesta igualtat, i la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en els contractes públics són vies per eliminar situacions de discriminació de gènere.

Amb la incorporació d'aquest tipus de clàusules als contractes, es pretén avançar en l'eliminació de les desigualtats que encara existeixen entre les dones i els homes en el mercat laboral; erradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe; impulsar una ocupació laboral més àmplia i millor de les dones, especialment aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral; facilitar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral entre dones i homes; promoure entorns laborals lliures de violències masclistes a la feina (assetjament sexual, per raó de sexe i

per orientació sexual); promoure accions positives en aquelles empreses o sectors amb plantilles masculinitzades; i promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat.

Aquestes clàusules poden anar encaminades a eliminar qualsevol tipus de discriminació, desigualtat i invisibilitat que pateixen les dones.

Aquestes clàusules es poden utilitzar sempre que el contracte requereixi la utilització de recursos humans. Han de constar expressament al plec de clàusules administratives, i han d'estar vinculades a l'obtenció d'una qualitat més alta en la prestació. La persona responsable o l'entitat jurídica responsable del contracte ha de supervisar l'execució del contracte, adoptar decisions i dictar les instruccions necessàries amb la finalitat d'assegurar la realització correcta de la prestació pactada i el compliment efectiu d'aquestes mesures.

Es consideren subjectes obligats a aplicar la perspectiva de gènere en la contractació pública i a procurar incloure clàusules d'igualtat en els contractes públics totes les institucions, òrgans estatutaris, administracions públiques de Catalunya i organismes i entitats que en depenen, i qualsevol organisme o entitat considerat sector públic o poder adjudicador, d'acord amb el que estableixi a aquests efectes la normativa contractual.

IV. Obligacions de les empreses licitadores i adjudicatàries

Pla d'igualtat

D'acord amb l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març¹, les empreses de 50 o més treballadors tenen el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat negociat amb la representació legal de persones treballadores, de conformitat amb l'article 5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, i amb el contingut mínim previst a l'apartat segon de l'article 8 d'aquest Reial decret.

Així mateix, les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en els supòsits previstos als apartats 3 i 4 de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març:

- Independentment del nombre de persones treballadores que tingui l'empresa, quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i en els termes previstos en aquest.

¹ Modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

- Quan en un procediment sancionador, l'autoritat laboral acordi la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, en els termes que es fixin a l'acord.

Per a la resta d'empreses l'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat és voluntària, amb la consulta o negociació prèvies amb la representació legal de les persones treballadores, d'acord amb l'apartat 5 de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i l'apartat 4 de l'article 2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

A l'efecte de verificar que l'empresa adjudicatària compleix amb l'obligació de disposar del pla d'igualtat, l'article 11 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, disposa el deure d'inscriure'ls al Registre de plans d'igualtat, sigui quin sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts.

Adicionalment, les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva, d'acord amb l'article 46.2 e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, amb la finalitat d'obtenir la informació necessària per comprovar, de manera transversal i completa, si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en matèria de retribució, d'acord amb l'article 7 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Sense perjudici del que s'ha dit abans, l'article 71.1.d) de la LCSP manté vigent la prohibició de contractar només respecte a les empreses de més de 250 persones treballadores que no comptin amb un pla per a la igualtat efectiva de dones i homes. No obstant això, l'article 59.3.c) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, qualifica d'infracció greu la no aprovació de plans d'igualtat en les empreses obligades a fer-ho per disposició legal, amb el requeriment previ per aquest motiu per part de l'autoritat laboral, i l'article 60 de la Llei esmentada estableix, entre d'altres, com a sanció per aquest incompliment, una prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic durant un període d'un any.

Per tot això, en els contractes, plecs de clàusules administratives i documents que regeixen les contractacions es pot insistir en l'obligació de les empreses contractistes de complir amb la legislació vigent pel que fa a l'activitat que desenvolupa en el moment de presentar-se a la licitació i durant tota l'execució de la prestació, fent una referència expressa a la Llei 17/2015, del 21 de juliol.

- Disposició de procediments/protocols per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral

Les empreses licitadores i adjudicatàries han de promoure condicions laborals que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Així mateix, han d'arbitrar procediments específics per prevenir-los i per permetre interposar les denúncies o reclamacions que puguin

formular les persones afectades i qualsevol persona que comuniqui una situació d'assetjament a la feina, d'acord amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

- Deure de comunicació d'una situació de risc o fonamentada de violència masclista

L'article 11 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril², estableix el mandat de les administracions públiques a Catalunya de recollir expressament en els contractes públics que subscriuin amb les persones o entitats privades que presten serveis en l'àmbit de la salut, dels serveis socials i de l'educació, l'obligació d'intervenció i comunicació quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.

V. La perspectiva de gènere als plecs de clàusules de contractació

Per elaborar els plecs de clàusules administratives particulars i els plecs de prescripcions tècniques els òrgans de contractació han de prendre en consideració el que estableix el capítol IV de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, relatiu a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes en funció de la matèria sectorial que tracti l'objecte contractual, així com l'article 31 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, relatiu a les clàusules socials i d'igualtat.

VI. En quines fases del procediment de contractació es poden incloure les clàusules d'igualtat de gènere?

En la tramitació de qualsevol procediment de contractació s'ha de realitzar una avaluació prèvia de quin és l'objecte del contracte. Aquesta avaluació ha d'incloure l'anàlisi de gènere que permeti identificar si en l'àmbit de la prestació que es vol contractar existeixen desigualtats de gènere. En cas afirmatiu, s'ha d'identificar i analitzar com es poden corregir aquestes desigualtats mitjançant la incorporació de clàusules d'igualtat en el procés de contractació, entre les quals, la de l'especialització en gènere en aquell àmbit sectorial. Un cop fet aquest exercici d'anàlisi prèvia, s'han d'escollir les clàusules més adequades i incorporar-les a la fase més idònia del procediment, segons la tipologia del contracte i les finalitats que es volen assolir.

En funció de la naturalesa i de les característiques del contracte, s'inclouran clàusules de perspectiva de gènere en les fases del procediment de contractació següents:

² Modificada parcialment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre.

En la definició de l'objecte del contracte

Poden incorporar-se finalitats de perspectiva de gènere en la mateixa definició de l'objecte del contracte, afegint criteris d'igualtat al seu contingut, i addicionar a la prestació alguna consideració referent a la igualtat de gènere, incloent-hi criteris que explícitament facin referència a la interrelació entre el gènere i altres eixos de discriminació. Aquestes consideracions establertes a l'objecte han d'estar realment vinculades al subministrament, servei o obra que conforma l'objecte del contracte. L'objecte del contracte integra aquelles prestacions que s'han de realitzar en virtut del contracte, en qualsevol dels seus aspectes i en qualsevol etapa del seu cicle de vida.

Per això, es recomana incloure expressament la perspectiva de gènere a l'objecte dels contractes de contingut social, en els quals, amb una anàlisi prèvia, s'hagin identificat desigualtats clares en l'àmbit objecte del contracte.

Si la perspectiva de gènere forma part de la finalitat i contingut de la prestació, es pot incloure expressament en la definició de l'objecte contractual una referència a la igualtat de dones i homes.

Així mateix, sempre que la naturalesa o l'objecte del contracte ho permetin, l'article 99.3 de la LCSP preveu la realització independent de cadascuna de les parts del contracte per mitjà de la seva divisió en lots. Aquesta mesura busca incrementar la participació de les empreses en les licitacions públiques, especialment de les petites i mitjanes empreses i les empreses socials, entre d'altres i, per tant, també pot afavorir una major participació d'empreses dirigides per dones.

Exemples:

- És objecte d'aquest contracte l'elaboració d'un programa d'igualtat en un determinat àmbit, sector, matèria...
- Constitueix l'objecte del contracte xxx que inclou/incorpora accions positives per a l'ocupació de dones amb especials dificultats per a l'accés al treball³
- Constitueix l'objecte del contracte xxx que inclou de forma transversal la perspectiva de gènere

La divisió en lots dels contractes no constitueix un mecanisme directe per promoure la igualtat de gènere en el marc de la contractació pública, però sí que ho pot ser combinada amb d'altres com,

³ Les dones amb dificultats especials per a l'accés al treball poden ser dones víctimes de violència masclista, dones que encapçalen famílies monoparentals, dones aturades de llarga durada, dones amb discapacitat, dones desfavorides, dones membres de col·lectius vulnerables, dones en situació de risc d'exclusió social, subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció, etc.

per exemple, l'establiment de determinats criteris d'adjudicació d'igualtat de gènere, com la contractació de dones en sectors en què tradicionalment estan poc representades.

En la fase de selecció. Aptitud per contractar

La incorporació de clàusules d'igualtat com a criteris de selecció de les empreses licitadores requereix que, per raó de la mateixa naturalesa del contracte, sigui necessària per a l'execució correcta o que l'empresa adjudicatària tingui unes aptituds específiques i/o una experiència acreditada i uns coneixements tècnics concrets en temes d'igualtat o que el personal adscrit a l'execució del contracte tingui una experiència determinada en perspectiva de gènere. Aquests criteris han d'estar determinats a la legislació que sigui aplicable, estar vinculats a l'objecte del contracte i respectar els principis d'igualtat i proporcionalitat.

Ni amb caràcter general ni en tots els contractes es pot incloure com a criteri de selecció el fet de tenir el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, ni exigir uns coneixements o experiència en temes d'igualtat, ja que vulneraria els principis bàsics d'igualtat, no discriminació i lliure concurrència i obstaculitzaria injustificadament la competència.

No obstant això, existeixen supòsits en què sí que es pot establir aquest requisit d'experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes com a criteri de selecció, sempre que sigui coherent amb l'especificitat, el contingut i l'objecte del contracte.

La solvència tècnica suposa un requisit per participar en la licitació amb el qual les empreses acreditin que podran executar degudament el contracte, i en determina l'admissió o no a la licitació; per tant, si l'objecte del contracte es refereix a una prestació específica en matèria d'igualtat o a una prestació que ha d'executar-se integrant la perspectiva de gènere, podrà requerir-se formació, experiència o capacitació específica en la matèria per executar correctament el contracte. En conseqüència, en la fase de presentació de propostes es pot exigir que les empreses licitadores presentin una declaració responsable en la qual declarin que assumeixen i compleixen amb els compromisos establerts en matèria d'igualtat de dones i homes.

Exemples:

Es podrien demanar com a requisits de solvència:

- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes (requereix que als plecs es concreti quin tipus d'experiència).
- Titulació, formació i capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat de dones i homes.

- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en accions formatives i de sensibilització a la seva plantilla de persones treballadores en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes i en violències masclistes a la feina.

Es pot acceptar com a mitjà d'acreditació de la solvència en matèria d'igualtat requerida el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat (o alternativament l'acreditació del compliment dels requisits necessaris per obtenir aquest distintiu per altres mitjans que es recolliran de forma expressa als plecs).

En la fase de licitació. Criteris d'adjudicació

Es poden aplicar clàusules de contractació socialment responsable com a criteris d'adjudicació sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte, en qualsevol de les fases del cicle de vida; han de ser específiques i objectivament quantificables; estar establertes als plecs; i complir amb els principis fonamentals de la legislació nacional i europea vigent; i ha d'estar molt ben justificada la seva elecció, configuració i parametrització en la memòria o informe justificatiu del contracte, i s'hi han de fer constar les motivacions que, en el context de la licitació concreta, resultin necessàries, per exterioritzar, si més no, els elements prioritaris de valoració i els seus objectius.

El canvi de criteri operat per les directives comunitàries i la LCSP a l'hora d'avaluar les ofertes, passant de l'oferta més avantatjosa a la millor relació qualitat-preu, ha fet que entri en joc el criteri de la qualitat. Això comporta que es puguin integrar, entre d'altres, aspectes socials i ambientals en els criteris d'adjudicació. La tendència actual és la de limitar l'ús dels procediments d'adjudicació de l'oferta més barata per als procediments d'adjudicació que permeten aprofitar la contractació pública com a línia estratègica per dur a terme polítiques públiques.

En aquests casos, s'ha d'analitzar cada contracte en concret per veure si els criteris d'adjudicació de les propostes presentades poden incloure la perspectiva de gènere. Per tant, cal incloure'ls cas per cas, per a cada contracte, i sempre han de ser coherents amb la naturalesa i el contingut de la prestació contractual i s'han de justificar adequadament en l'expedient de contractació.

L'article 145.2 de la LCSP estableix que les característiques socials del contracte s'han de referir, entre d'altres, a les finalitats següents: la igualtat entre dones i homes, el foment de la contractació femenina i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Així doncs, es poden incorporar al plec de clàusules administratives criteris d'adjudicació relacionats amb la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada per les empreses licitadores.

L'article 35.5 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, disposa que el distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 10, es pot tenir en compte com a criteri d'adjudicació en la contractació del sector públic. No

obstant això, d'acord amb l'article 127.5 de la LCSP relatiu a les etiquetes, s'estableix que la indicació d'una etiqueta específica no eximeix en cap cas l'òrgan de contractació de la seva obligació de detallar clarament als plecs les característiques i requisits que es volen imposar i que per mitjà de l'etiqueta en qüestió exigida es pretenen justificar. En aquest sentit, el distintiu d'excel·lència empresarial esmentat regulat a l'article 35 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, pretén que qualsevol empresa, pública o privada, apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya i, en cap cas, poden obtenir-lo les empreses que vulnerin l'obligació de disposar de plans d'igualtat ni les que en els dos anys anteriors a la convocatòria de la concessió del distintiu hagin estat objecte de sanció ferma per part de l'autoritat laboral per pràctiques discriminatòries o per incompliment de les seves obligacions en matèria d'igualtat. Amb aquestes finalitats, els plecs de clàusules administratives particulars han d'establir de forma clara i precisa els requisits que es volen imposar per mitjà d'aquest distintiu i, al mateix temps, cal diferenciar aquests requisits dels mitjans de prova admesos per acreditar-los. Ara bé, per no limitar la concurrència, els plecs de clàusules també han de preveure l'acreditació per altres mitjans equivalents del compliment dels requisits per a la seva obtenció.

Exemples de criteris d'adjudicació:

- El compromís de l'empresa licitadora d'aplicar accions específiques relacionades amb la igualtat entre dones i homes assenyalades en l'oferta presentada (formació, selecció, atenció, promoció, conciliació, representació, etc.).
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per a l'execució del contracte un xxxx de plantilla formada per dones sempre que s'adscriuiguin a l'execució de la prestació.
- La incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals.
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre de dones amb dificultats especials d'inserció laboral (víctimes de violència masclista, d'acord amb els diferents tipus de violència descrits en l'article 5 de la Llei 5/2008, dones que encapçalen famílies monoparentals, dones amb discapacitats, aturades de llarga durada, etc.).
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre determinat de dones en llocs de gerència, qualificats i de responsabilitat.
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per a executar la prestació un nombre determinat de dones en els grups professionals on estiguin infrarepresentades.
- El compromís de l'empresa licitadora d'aplicar mesures de conciliació entre la vida personal i laboral a la plantilla que executi el contracte (xecs de serveis, menjadors, guarderies, millores en reduccions de jornades, excedències, llicències, flexibilitat horària, etc.).

Criteris de desempat

D'acord amb la normativa de contractes del sector públic, als plecs de clàusules poden establir-se criteris de desempat referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sempre en funció de l'objecte del contracte.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, estableix a l'article 10 que s'indicarà en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei⁴, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i en mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament. És important posar de manifest que, en el supòsit del distintiu català d'excel·lència empresarial, l'òrgan de contractació ha de detallar de forma precisa, als plecs de clàusules, les característiques i requisits que es volen imposar per mitjà d'aquesta etiqueta i, alhora, preveure'n l'acreditació per d'altres mitjans equivalents.

L'article 147.1.e) de la LCSP permet als òrgans de contractació establir als plecs de clàusules administratives criteris d'adjudicació específics per al desempat. Aquests criteris han d'estar vinculats amb l'objecte del contracte i referir-se, entre d'altres, a proposicions presentades per les empreses que, quan acabi el termini de presentació de les ofertes, incloguin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Si als plecs no consten criteris de desempat, l'apartat 2 de l'article 147 de la LCSP estableix que s'aplicaran per ordre els criteris socials següents:

- a) Percentatge més alt de persones treballadores amb discapacitat o en situació d'exclusió social a la plantilla de cada empresa, prevalent, en cas d'igualtat, el nombre més alt de persones treballadores fixes amb discapacitat en plantilla, o el nombre més alt de persones treballadores en inclusió en la plantilla.
- b) Percentatge més baix de contractes temporals a la plantilla de cada empresa.
- c) Percentatge més alt de dones a la plantilla de cada empresa.
- d) El sorteig.

⁴ Cal tenir en compte, i incloure en els plecs de la licitació respectiva, que aquest criteri no s'ha d'aplicar en cas que concorrin en alguna empresa obligada a disposar d'un pla d'igualtat.

Exemples:

- Acreditin l'adopció de mesures encaminades a evitar les discriminacions laborals i a assolir la igualtat o la conciliació laboral i personal i familiar de les persones adscrites a l'execució del contracte.
- En cas d'empat entre empreses no obligades a elaborar un pla d'igualtat, tindrà preferència en l'adjudicació del contracte l'empresa que, tot i no estar-hi obligada, tingui un pla d'igualtat.

En la fase d'execució. Condicions especials d'execució

D'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública els poders adjudicadors poden establir condicions especials relatives a l'execució del contracte, sempre que estiguin vinculades a l'objecte del contracte i s'indiquin en la convocatòria de licitació i en els plecs de clàusules. Aquestes condicions poden incloure consideracions econòmiques, relacionades amb la innovació, de tipus ambiental, social o relatives a l'ocupació.

Les clàusules d'execució detallen com s'ha de desenvolupar el contracte a la pràctica. Es poden incloure en les condicions d'execució d'un contracte els factors que estan vinculats al procés específic de producció, prestació o comerç de l'objecte de la licitació. Amb les condicions d'execució d'un contracte els poders adjudicadors poden establir els criteris d'igualtat de dones i homes que més s'adeqüin a les seves necessitats i al contracte concret.

Els òrgans de contractació estan obligats a establir als plecs de clàusules administratives, com a mínim, una de les condicions especials d'execució que enumera l'article 202.2 de la LCSP, referents a consideracions econòmiques, relacionades amb la innovació, de tipus ambiental i de tipus social. Entre les consideracions de tipus social s'inclouen les condicions especials d'execució que tinguin per finalitat eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral, afavorir l'aplicació de mesures que fomentin la igualtat entre dones i homes a la feina, afavorir una participació més àmplia de la dona al mercat laboral i la conciliació del treball i la vida familiar i combatre l'atur que afecta les dones.

Les clàusules d'igualtat incloses com a condicions d'execució del contracte obliguen a totes les empreses a haver de complir les condicions establertes en cas de resultar contractistes i si, a més, es consideren de caràcter essencial, el seu incompliment pot suposar la imposició de penalitats o, fins i tot, la resolució del contracte.

Establir les clàusules d'igualtat com a criteris d'adjudicació no garanteix necessàriament que l'empresa que resulti adjudicatària hagi de complir amb el criteri de valoració, atès que pot haver optat per no obtenir la puntuació atorgada al criteri social. Per això, es considera que la manera

més adequada d'incloure aquest tipus de clàusules, per tal de tenir una incidència efectiva en la igualtat, és com a condició d'execució del contracte.

L'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, estableix que les administracions públiques han de procurar incloure clàusules socials en els plecs o documents que regeixen les contractacions, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral, incloent-hi condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària adopti mesures que tendeixin a promoure la igualtat de dones i homes.

Sempre que el contracte requereixi la utilització de recursos humans, en l'execució del contracte l'empresa contractista o subcontractista ha de garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la classificació professional, en el desenvolupament de la carrera professional i en les retribucions salarials. Aquesta obligació s'ha de fer constar en els plecs de clàusules o en el document contractual com a condició d'execució i se l'hi ha d'atribuir el caràcter d'obligació contractual essencial, per tal que el seu incompliment esdevingui una causa de resolució del contracte, en el supòsit que es compleixi amb els requisits de l'article 211.1f de la LCSP.

D'acord amb les obligacions d'intervenció i comunicació previstes a l'article 11 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les empreses adjudicatàries de contractes en l'àmbit de la salut, dels serveis socials i de l'educació tenen el deure d'intervenir davant de qualsevol situació de risc o d'evidències fonamentades de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.

D'acord amb els termes esmentats, les condicions especials d'execució en matèria d'igualtat es poden classificar en cinc pilars fonamentals:

- Mesures empresarials per millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball.
- Formació professional orientada a la promoció de les dones que treballen.
- Aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Aplicació de mesures empresarials d'organització del temps que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i personal i fomentin la corresponsabilitat de dones i homes en les tasques de cura d'infants i persones dependents i de la llar.
- Aplicació de mesures d'erradicació de la discriminació sexista pel que fa a l'ús del llenguatge i de la imatge en el contracte.

Exemples de condicions d'execució:

- Mesures empresarials per millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball:

- Exigir que com a mínim un xxxx% de les noves contractacions per a la prestació del contracte siguin dones.
- Exigir que com a mínim un xxxx% dels llocs de treball qualificats, de responsabilitat o gerència de l'empresa adjudicatària adscrits a l'execució del contracte estiguin ocupats per dones.
- Exigir que com a mínim un xxxx% de les persones contractades laboralment per a l'execució de la prestació del contracte siguin dones amb especials dificultats d'inserció laboral.
- Exigir que com a mínim un xxx% de les persones adscrites al contracte siguin dones.
- Exigir el compromís d'incrementar el percentatge de dones adscrites a l'execució del contracte en les categories professionals en què són poc presents.
- Exigir que entre el personal adscrit a l'execució de la prestació contractada hi figuri una coordinadora que acrediti una formació en matèria d'igualtat de dones i homes de xx hores com a mínim.

- Formació professional orientada a la promoció de les dones que treballen:

- Exigir el compromís d'organitzar accions de formació professional orientades a la promoció de les dones que treballen per tal de facilitar-los l'accés a llocs de treball qualificats que millorin l'ocupació, la qualificació i l'adaptabilitat de les dones que treballen. Aquestes accions també han d'incloure formació en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

- Aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere:

- Exigir que l'empresa contractista elabori un pla per prevenir, evitar i erradicar l'assetjament sexual i per raó de gènere en relació amb les persones adscrites a l'execució del contracte. Aquest document ha de contenir mesures consistents en campanyes informatives contra l'assetjament sexual, accions formatives i disposar de persones de referència a les que puguin acudir les persones treballadores, entre d'altres.

- Aplicació de mesures empresarials d'organització del temps que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i personal i fomentin la corresponsabilitat de dones i homes en les tasques de cura d'infants i persones dependents i de la llar:

- Exigir el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per l'equip que desenvolupi el contracte, com per exemple: establir un règim de teletreball, adequar els horaris laborals, d'acord amb els horaris escolars, entre d'altres.
- Aplicació de mesures d'erradicació de la discriminació sexista pel que fa a l'ús del llenguatge i de la imatge en el contracte:
- Exigir que l'empresa contractista, en l'elaboració i presentació de l'objecte del contracte, hagi d'incorporar la perspectiva de gènere i evitar els elements de discriminació sexista de l'ús del llenguatge i de la imatge.

En l'execució del contracte l'empresa contractista o subcontractista ha de garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la classificació professional, en el desenvolupament de la carrera professional i en l'estructura retributiva. Així mateix, s'ha de garantir que les dones no són la part de la plantilla amb més índex de contractació temporal.

En el supòsit que per a l'execució del contracte sigui necessària la contractació de personal nou o que la plantilla de l'empresa contractista o subcontractista estigui conformada amb una representació desequilibrada entre dones i homes, s'ha d'exigir que per a l'execució del contracte, i al llarg de tot el termini d'execució, la contractació de dones o la transformació d'algun contracte temporal de dones de la plantilla en contractes indefinits. Es considera plantilla desequilibrada una plantilla en què la representació o presència de les dones es computi inferior al 40% del total.

Subcontractació

El considerant 105 de la Directiva 2014/24/UE estableix que és important garantir que les empreses subcontractistes compleixen les obligacions aplicables en els àmbits del dret ambiental, social i laboral establerts pel dret de la Unió, el dret nacional, els convenis col·lectius o per les disposicions de dret internacional ambiental, social i laboral enumerades a la Directiva, sempre que aquestes normes i la seva aplicació respectin el dret de la Unió. Les autoritats nacionals competents en l'àmbit de les seves funcions i competències, com les agències d'inspecció de treball o de protecció del medi ambient, poden adoptar mesures apropiades per garantir aquest compliment.

L'article 71.1 de la Directiva esmentada preveu que les autoritats nacionals competents s'encarreguin d'assegurar, mitjançant l'adopció de les mesures adequades dins del seu àmbit competencial i del seu mandat, que els subcontractistes compleixin les obligacions previstes a l'article 18.2 en matèries ambientals, socials i laborals. En aquest sentit, l'apartat 6 de l'article 71 estableix la possibilitat dels poders contractants d'exigir una substitució del subcontractista, en el supòsit que hi hagi proves d'incompliment de qualsevol dels motius d'exclusió, incloent-hi les lleis socials i laborals i els convenis col·lectius aplicables.

Així mateix, l'article 215.4 de la LCSP estableix que el contractista principal ha d'assumir la responsabilitat total de l'execució del contracte davant l'Administració, incloent-hi el compliment de les obligacions en matèria mediambiental, social o laboral a què es refereix l'article 201 de la LCSP.

Així doncs, en els plecs de clàusules s'ha de fer constar que l'empresa subcontractista ha de complir amb totes les obligacions en matèria de perspectiva de gènere que hagin format part de les obligacions que han estat requisit per a l'adjudicació del contracte.

A més, en els plecs de clàusules també es pot establir, com a criteri d'adjudicació, que l'empresa contractista subcontracti part de les prestacions que conformen l'objecte del contracte amb empreses d'inserció, centres especials de treball o entitats sense ànim de lucre que treballin per a la integració de dones amb risc d'exclusió social⁵, sempre que sigui possible per la naturalesa de les prestacions.

Exemples:

- L'empresa contractista ha de comprovar el compliment del conjunt d'obligacions legals en matèria d'igualtat entre dones i homes per part de l'empresa subcontractada abans de l'inici de la prestació subcontractada.
- L'empresa contractista ha de vetllar perquè l'empresa subcontractista afavoreixi la contractació de dones en el marc del personal que ha d'executar el contracte.

VII. Control del compliment de les clàusules de perspectiva de gènere

Per tal d'assolir la finalitat d'una contractació pública socialment responsable i, concretament, en matèria de perspectiva de gènere, és fonamental controlar el compliment, per part de l'empresa contractista i, si escau, la subcontractista, dels aspectes socials i ambientals, ja que sense aquest control es trenca la finalitat estratègica de la compra pública socialment responsable.

Els poders adjudicadors han de controlar l'execució de les clàusules de responsabilitat fent constar en els plecs com l'empresa contractista ha d'acreditar-ne el compliment, i quins són els mecanismes de control per part del poder adjudicador. La incorporació de clàusules de

⁵ Aquest concepte engloba dones víctimes de violència masclista, dones que encapçalen famílies monoparentals, dones aturades de llarga durada, dones amb discapacitat, dones desfavorides, dones membres de col·lectius vulnerables, dones en situació de risc d'exclusió social, etc.

contractació responsable, però, s'ha de ponderar sempre tenint en compte les possibilitats reals que té el poder adjudicador de controlar-ne el compliment.

En els plecs de clàusules cal establir un sistema de penalitats i determinar els casos en què l'incompliment d'una clàusula especial d'execució del contracte, per la seva condició essencial, és causa de resolució, sempre respectant el principi de proporcionalitat.

En tot cas, correspon a la persona responsable del contracte de verificar el compliment de les mesures establertes, d'acord amb l'article 62 de la LCSP. En aquest sentit, sense perjudici del que s'ha dit abans, a fi de controlar el seguiment de l'execució d'aquest tipus de clàusules, és convenient establir mesures de control addicionals per enfortir el sistema de verificació del compliment d'aquestes clàusules, ja siguin de caràcter extern, en forma d'auditories i/o inspeccions, com intern.

D'acord amb el que s'ha dit abans i amb caràcter intern, entre d'altres mesures, els plecs de clàusules administratives particulars poden establir:

- El deure de les empreses contractistes d'omplir un qüestionari d'avaluació en relació amb les condicions especials d'execució establertes, a fi de fer-ne el seguiment en el marc de l'execució del contracte i comprovar-ne el compliment.
- El seguiment del compliment de les clàusules de gènere per mitjà de reunions periòdiques especificant els terminis concrets, amb la finalitat d'establir uns controls periòdics durant la vigència del contracte.

Sense perjudici de les facultats atribuïdes als òrgans de contractació per al control de l'execució correcta del contracte, els plecs també poden preveure un control extern per part de l'Institut Català de les Dones, que avaluarà tot el que fes referència a la igualtat de dones i homes, així com la incorporació de la perspectiva de gènere.

Exemple de clàusula relativa al control de l'execució:

- A l'inici de cada anualitat de vigència del contracte, l'empresa contractista ha de presentar un informe de seguiment i avaluació en què indiqui les mesures concretes d'igualtat posades en marxa i la relació de dones treballadores que se n'han de beneficiar. En el cas que cap dona no s'hagi beneficiat d'aquestes mesures, s'han de justificar els motius.