

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

1563

RESOLUCIÓN 34/2024, de 22 de marzo, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Habiéndose aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 12 de marzo de 2024, el Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a los efectos de darle la publicidad debida,

RESUELVO:

Artículo único.— Publicar en el Boletín Oficial del País Vasco el texto del Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que figura como anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de marzo de 2024.

La Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento,
MARÍA BEGOÑA OTALORA ARIÑO.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 34/2024 DE 22 DE MARZO, DE LA DIRECTORA DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO.

ACUERDO POR LA QUE SE APRUEBA LA INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En sesión celebrada el día 29 de abril de 2008, el Gobierno Vasco adoptó el Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público.

Posteriormente, el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2018 aprobó el «VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE», dentro del Programa de Gobierno para la XI legislatura, cuya elaboración responde a un mandato de carácter legal establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que se establece la elaboración de un Plan de Igualdad en cada legislatura y que el Gobierno Vasco debe aprobar.

Igualmente, el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la «Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi», que fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los cinco países europeos con menor brecha salarial. Consecuencia de lo anterior y por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019 se aprobó la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

Con fecha 28 de marzo de 2023 entró en vigor la aprobación del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, de conformidad con lo establecido en la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dicho Decreto Legislativo 1/2023 pretende establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres.

En concreto, su artículo 22.1 establece que los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública y, entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución.

Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas, de conformidad con la normativa básica en materia de contratación pública.

A tales efectos, la Disposición Final Primera del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas

Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, establece que el Gobierno Vasco aprobará normas o directrices en las que se indiquen pautas para el cumplimiento efectivo de lo dispuesto para la integración de la perspectiva de género en la contratación pública.

Por tanto, en aplicación de lo establecido en el citado Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, se considera adecuado aprobar la presente Instrucción, para que sea de aplicación a todos los órganos de contratación de la Administración General, Institucional y demás entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, delimitado por los artículos 8 y 9 de la ley 3/2022, de 12 de mayo, a fin de que introduzca dichas cláusulas a todos los niveles de contratación pública del sector público vasco.

De esta forma, se garantizará que las acciones derivadas se estructuren, coordinen y apoyen la consecución de los objetivos recogidos en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Considerando lo anterior, y a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda, el Consejo de Gobierno, previa su deliberación, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero.– Acordar la aprobación de la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Segundo.– Dejar sin efecto la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública aprobada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2019.

Tercero.– Publíquese la presente Instrucción en el Boletín Oficial del País Vasco y en cuantos instrumentos requiera la normativa en materia de transparencia.

INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA CAPV.

ÍNDICE

- Exposición de motivos
- Objeto de la Instrucción
- I. Ámbito de aplicación
- II. Delimitación del objeto del contrato
- III. Preparación del expediente de contratación
- IV. Selección de la empresa contratista
- V. Criterios de adjudicación
- VI. Obligaciones contractuales para evitar la discriminación retributiva entre mujeres y hombres y el acoso sexual y por razón de sexo en la ejecución del contrato.
- VII. Condiciones especiales de ejecución
- VIII. Cumplimiento, control y verificación de las cláusulas de igualdad
- Anexo I. Fase de preparación del contrato. Diagnóstico previo de la Memoria justificativa
- Anexo II. Catálogo de criterios de adjudicación relativos a la igualdad de mujeres y hombres
- Anexo III. Catálogo de condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres
- Anexo IV. Catálogo de documentos y medios a efectos de acreditar el cumplimiento de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El principio de igualdad entre mujeres y hombres está consagrado en muchas normas de carácter internacional, europeo y estatal. La necesidad y la obligación de promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres constituyen uno de los valores superiores tanto en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), como en el ordenamiento jurídico estatal (artículo 1.1 de la Constitución Española). En la consecución de dicho fin, los poderes públicos tienen atribuido un papel fundamental, ya que a ellos corresponde promover y garantizar las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva (artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española).

Además, la igualdad de mujeres y hombres es un principio transversal u horizontal y, por ello, en todas las actividades desarrolladas por las instituciones públicas en el ámbito de la UE, se fijará el objetivo de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la promoción de la igualdad (artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE).

En este sentido, y concretamente en el ámbito de la contratación pública, el marco normativo actual permite, incluso en algunos casos, obliga, a los poderes públicos a introducir criterios o

cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres (en adelante, cláusulas de igualdad) en la contratación pública.

En el ámbito de la Unión Europea, las Directivas 23, 24 y 25, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, señalan que la contratación pública debe utilizarse en apoyo de objetivos sociales (Considerando 2 de la Directiva 2014/24/UE). En esa línea, concretamente la Directiva 2014/24/UE ofrece el marco normativo general que da lugar a la introducción de cláusulas de igualdad en las diferentes fases del procedimiento de contratación pública.

Igualmente, debe tenerse en cuenta la Comunicación interpretativa de la Comisión de 15 de octubre de 2021, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos que tiene por finalidad facilitar la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos.

Asimismo, recientemente se ha aprobado la Directiva Europea 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Dicha Directiva obliga a los Estados miembros a trasponerla no más tarde del 7 de junio de 2026.

En el plano estatal, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP), por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, establece igualmente que en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación directa con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos (artículo 1.3 de la LCSP). Al igual que la Directiva, la norma estatal regula las diferentes posibilidades y obligaciones existentes a la hora de introducir cláusulas de igualdad en las fases del procedimiento de contratación pública.

Así mismo, se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, en las que se aprecie una mayor presencia de mujeres. En todo caso, cuando se incorporen cláusulas con perspectiva de género en los pliegos, estas cláusulas no deben impedir ni obstaculizar la participación de pequeñas y medianas empresas en la licitación.

La Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante, CAPV) también dispone de legislación específica al respecto. Así, la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública, ofrece igualmente la posibilidad de introducir cláusulas de igualdad en la contratación pública de la CAPV.

Hace mucho tiempo que se viene abordando la cuestión de la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública. En este sentido cabe citar la Circular 1/2000, de 31 de mayo, de la Dirección de Patrimonio y Contratación del Gobierno Vasco, sobre medidas a adoptar en la contratación administrativa para la aplicación del referido III Plan de Acción Positiva. Con posterioridad, el Consejo de Gobierno aprobó el de 29 de abril de 2008, el Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público; y el 5 de marzo de 2019 el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 5 de marzo de 2019, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

Con posterioridad se han aprobado, tanto en el Estado como en la CAPV, leyes en el ámbito de la igualdad. A este respecto, cabe traer a colación, por un lado, lo regulado en el artículo 37.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación:

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de trato y no discriminación y fomentarán la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Por otro lado, en la CAPV, el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado en virtud del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo (en adelante Ley para la Igualdad), en su artículo 22 establece lo siguiente:

1.– Los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública y, entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas, de conformidad con la normativa básica en materia de contratación pública.

2.– Cuando la consideración de la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se podrá incluir expresamente en la definición de dicho objeto una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres.

3.– Los poderes públicos vascos excluirán del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre otros por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4.– Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la normativa en materia de contratación pública.

5.– Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, de conformidad con la normativa básica en materia de contratación pública, los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación:

a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será al menos del 5 % del total del baremo.

b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.

6.– Con el fin de favorecer la acreditación de sus condiciones de aptitud con relación a la igualdad de mujeres y hombres, en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dará la opción de recoger información desglosada en función del sexo, al menos del número de:

a) Personas titulares de las personas jurídicas y personas que componen sus órganos de administración o dirección.

b) Personas trabajadoras y su retribución media, distribuida por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

7.– Se deberá verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres establecidas en los pliegos y, a tal efecto:

a) La entidad contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.

b) En los pliegos se especificarán las consecuencias derivadas del incumplimiento de las referidas cláusulas, de acuerdo con lo previsto en la legislación sobre contratos del sector público.

c) La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato deberá verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución.

De forma más específica, el artículo 41.g) de la Ley para la Igualdad establece que las administraciones públicas vascas con competencias en la materia Promoverán la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas, limitando la subcontratación o, en su defecto, estableciendo cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales o actividades equivalentes en la administración pública.

Además, el artículo 44.d) señala que es un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, los poderes públicos vascos incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes y establecerán los oportunos sistemas de control salarial o retributivo. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributivas, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.

Asimismo, el artículo 47.5 de dicha ley indica que: Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la presente ley.

Por último, la disposición final primera de la Ley para la Igualdad determina que el Gobierno Vasco debe aprobar normas o directrices en las que se indiquen pautas para el cumplimiento

efectivo de lo dispuesto en el referido artículo 22, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras medidas públicas o criterios sociales.

OBJETO DE LA INSTRUCCIÓN

El objeto de la presente Instrucción es ofrecer orientaciones y pautas sobre la forma de incorporar la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la contratación pública de la Administración General, de la Administración Institucional y demás entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Concretamente, las orientaciones recogidas en esta Instrucción se dirigen a facilitar la aplicación de lo dispuesto con relación a la contratación pública en el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, en particular en su artículo 22, y garantizando en todo caso el respeto a lo determinado por el marco regulador de la contratación pública.

De esta forma, mediante la presente Instrucción se persigue promover la incorporación de la perspectiva de género y la introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública, pero no como un fin en sí mismo, sino como un mecanismo o vía para lograr el último fin, que no es otro que el de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.– La presente Instrucción está dirigida a los órganos de contratación y a las direcciones promotoras de la Administración General, de la Administración Institucional y demás entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Los órganos de contratación y las direcciones promotoras en cuestión respetarán lo dispuesto en la presente Instrucción en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas de los contratos regulados en la normativa de contratación pública.

2.– En la elaboración y aprobación de pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen los procedimientos abiertos y abiertos simplificados, los criterios establecidos en esta Instrucción se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que se realicen en cada caso.

3.– Podrán incorporarse en los contratos menores en los que cuyo objeto así lo permita los criterios establecidos en esta Instrucción, teniendo en cuenta las especificidades de los mismos.

4.– En cuanto al ámbito objetivo de la presente Instrucción, quedan incluidos dentro del mismo los contratos celebrados por las administraciones y entidades mencionadas en el apartado primero que tengan por objeto la realización de obras, la prestación de servicios o suministros regulados en la LCSP.

II. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO.

1.– Según el artículo 99 de la LCSP, el objeto de los contratos del sector público deberá ser determinado. El mismo se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten.

2.– En aquellos contratos en los que se estime que la inclusión de la perspectiva de género puede mejorar la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten, deberán incorporarse en la definición del objeto del contrato cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

Corresponde a la dirección promotora del contrato analizar y decidir si el contrato en cuestión es idóneo a tales fines, para lo que contará con el asesoramiento del personal técnico competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución. Se realizará una justificación al respecto en el expediente del contrato. En la justificación, además de mencionar las razones por las que se considera que el contrato es idóneo a tales fines, se señalarán las ventajas a conseguir en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como la forma en la que se mejora la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contratan.

3.– Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición del objeto del contrato una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres.

4.– Así mismo, en todos aquellos contratos dirigidos específicamente a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, se incorporarán con mayor rigor cláusulas de igualdad en todas las fases del procedimiento de contratación.

5.– Tienen así cabida criterios de adjudicación y condiciones de ejecución que trasciendan las cualidades intrínsecas de las prestaciones que se contratan, así como los que se refieran a factores sociales y laborales de alguna etapa del ciclo de vida del contrato. Según la normativa vigente, es posible introducir cláusulas que hagan referencia a la plantilla que intervenga en el proceso de producción, suministro o ejecución (artículos 145 y 148 LCSP y Considerando 92.º de la Directiva 24/14/UE).

III. PREPARACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN

1.– La perspectiva de género se incorporará de manera transversal y preceptiva siempre que guarde vinculación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de fondos públicos (artículo 1.3 LCSP). En este sentido, más allá de la vinculación con el objeto del contrato, según la Directiva 2014/24/UE (Considerando 92.º), el único requisito a exigir es que las cláusulas en cuestión deben permitir efectuar una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato tal como se define en las especificaciones técnicas. En el contexto de la mejor relación calidad-precio, la presente Directiva incluye una lista no exhaustiva de posibles criterios de adjudicación que incluyen aspectos sociales y medioambientales. Se debe alentar a los poderes adjudicadores a elegir los criterios de adjudicación que les permitan obtener obras, suministros y servicios de gran calidad que respondan lo mejor posible a sus necesidades. Los criterios de adjudicación elegidos no deben conferir al poder adjudicador una libertad de decisión ilimitada y deben asegurar la posibilidad de una competencia real y equitativa e ir acompañados de modalidades que permitan verificar de manera efectiva la información facilitada por los licitadores. Por tanto, el objeto del contrato podrá referirse expresamente a la igualdad de mujeres y hombres o a la inclusión transversal del principio de integración de la perspectiva de género cuando, tras un análisis previo, se hayan identificado desigualdades en el ámbito objeto del contrato y exista una vinculación con este y cuando dicha cuestión posea una notable relevancia en cuanto al contenido de la prestación contractual.

2.– De cara a la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación se recomienda realizar un análisis o diagnóstico previo, a fin de cumplir con las obligaciones legales en materia de igualdad de mujeres y hombres que puedan ser aplicables en el ámbito o ámbitos en los que el contrato va a desplegar sus efectos.

En el diagnóstico previo a realizar se identificarán las diferentes implicaciones que el contrato en cuestión puede tener para las mujeres y los hombres y sus distintas necesidades.

En este sentido, la dirección promotora junto con las técnicas y técnicos de igualdad de cada Departamento, y en colaboración con el organismo competente en materia de igualdad, atendiendo al objeto de los contratos previamente adjudicados en su Departamento, llevarán a cabo un análisis de las prestaciones contratadas y del modo en que el mercado y los distintos sectores implicados están introduciendo la perspectiva de género en dichas prestaciones con repercusión en una mejor relación calidad-precio. Las conclusiones obtenidas deberán ser trasladadas al órgano de contratación indicando de forma expresa:

- Con relación al objeto de cada contrato: las razones por las que el objeto del contrato analizado guarda relación o no con la igualdad de mujeres y hombres y si tiene impacto en la situación de mujeres y hombres.
- Para el caso que se traslade que el objeto del contrato analizado guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a las conclusiones alcanzadas en el análisis previo de los sectores implicados y siempre que se haya constatado que existen en el mercado suficientes operadores y, por ende, que no se produciría una vulneración de los principios que rigen la contratación del sector público, trasladará al órgano de contratación propuestas de integración de la perspectiva de género en las prestaciones habitualmente contratadas que puedan incidir en una mejor relación calidad-precio.

Hasta que se disponga de las conclusiones referidas anteriormente, se procederá a analizar cada contrato por parte de la dirección promotora junto con la unidad de igualdad de cada Departamento, y en su caso con el asesoramiento del organismo competente en materia de igualdad.

Se recomienda que el citado diagnóstico sea objeto de actualización periódica.

3.– Igualmente, atendiendo a las particularidades de cada contrato, podrá efectuarse el diagnóstico previo cumplimentando el check-list recogido en el Anexo I.

4.–Teniendo en cuenta el diagnóstico previo, en la Memoria justificativa se acreditará o no la pertinencia de género y se recogerá una justificación adecuada referida al impacto del contrato o a la afección de la situación de las mujeres y hombres en alguna de las etapas o fases del ciclo de la vida del mismo, de diferentes maneras, sobre un grupo de personas usuarias y/o beneficiarias determinadas y/o colectivo de personas trabajadoras.

5.– En función de dicho análisis, se deberán especificar en cada caso los contenidos, criterios y cláusulas que se incluirán, siguiendo directrices de efectividad, proporcionalidad y verificabilidad. Es importante que en la elaboración de dicho diagnóstico participen conjuntamente personal del ámbito de la igualdad y el personal responsable del contrato.

En cualquier caso, respecto a los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio, cuando incluyan aspectos o características sociales referidas a la igualdad de mujeres y hombres (artículo 145.2 de la LCSP), se justificará expresamente que los mismos se hallan vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 del artículo 145 de la LCSP.

Corresponde a la dirección promotora del contrato, con el asesoramiento del personal técnico competente en materia de igualdad, analizar y decidir si concurre la vinculación exigida por la LCSP.

6.– En todo caso, la dirección promotora del contrato debe obligatoriamente justificar (artículo 116.4 LCSP): a) la vinculación entre la cláusula de igualdad y el objeto del contrato en cuestión (en el sentido expuesto a lo largo de esta Instrucción) y b) así como de qué manera la cláusula de igualdad incorporada permite efectuar una evaluación comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato, en atención a lo regulado en el Considerando 92 de la Directiva 2014/24/UE, en el sentido anteriormente expuesto. Dicha justificación debe permitir apreciar que la cláusula de igualdad introducida supone una mejora en el nivel de rendimiento o ejecución del contrato, en cualquiera de sus aspectos (social, laboral...) y en cualquier fase o etapa de su ciclo de vida, aunque dichos factores no formen parte de la sustancia material del contrato en cuestión (arts. 145 y 148 LCSP). Se trata pues de justificar una mejora en la eficiencia social de la prestación, más allá de la eficiencia exclusivamente económica y/o material.

7.– Los órganos de contratación señalarán en las condiciones generales del pliego de cláusulas administrativas particulares el organismo u organismos de los que las personas candidatas o licitadoras podrán obtener la información pertinente sobre las obligaciones y las disposiciones vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, que serán aplicables a los trabajos contratados durante la ejecución del contrato.

Tal indicación puede realizarse con el siguiente texto:

«En los siguientes organismos se puede obtener información de las obligaciones y disposiciones vigentes en relación con:

– Igualdad de mujeres y hombres: Organismo Autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y/u otros».

IV. SELECCIÓN DE LA EMPRESA CONTRATISTA

IV.1. PROHIBICIONES DE CONTRATAR

En lo que respecta al cumplimiento del principio de igualdad quedarán excluidas del procedimiento de contratación aquellas personas físicas y jurídicas que incurran en algunas de las prohibiciones de contratar tasadas en el artículo 71 de la LCSP. Así, no cabe imponer prohibiciones fuera de las recogidas en el citado precepto.

A modo de ejemplo, podemos destacar, dentro de las mencionadas en dicho artículo, la relativa a no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad en el caso de empresas de 50 o más personas en plantilla, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Por su parte, corresponde a los órganos de contratación apreciar las causas arriba mencionadas.

El alcance y la duración de la prohibición de contratar, en principio, vendrá determinado por la sentencia o resolución administrativa, debiendo subsistir el plazo en ellas indicado. Sobre dicha prohibición se deberá de pronunciar la Junta Asesora de Contratación Pública de Euskadi emitiendo informe de la propuesta de declaración de prohibición, en los supuestos previstos legalmente y cuando su declaración corresponda a órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con el artículo 28.c) del Decreto 116/2016, de 27 de julio.

Las empresas podrán probar que no están incursas en ninguna prohibición de contratar mediante testimonio judicial o certificación administrativa. Cuando dicho documento no pueda ser expedido por la autoridad competente, podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa, notario público u organismo profesional cualificado (artículo 85). No obstante lo anterior, la empresa no estará obligada a presentar los documentos justificativos u otra prueba documental de los datos inscritos, cuando estos figuren en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o figure en una base de datos nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, como un expediente virtual de la empresa, un sistema de almacenamiento electrónico de documentos o un sistema de precalificación, y estos sean accesibles de modo gratuito para los citados órganos.

Vinculado a lo anterior las empresas podrán seguir las medidas para evitar la imposición de la prohibición de contratar. Estas medidas están fundamentadas en lo señalado en el artículo 72.5 de la LCSP y en el Considerando 102 de la Directiva 2014/24. De este modo, las empresas deberán adoptar medidas ad hoc en función de la gravedad de la infracción incurrida o de los riesgos concretos de la compañía en materia de cumplimiento de la normativa de competencia (self-cleaning); todo ello en función de las características concretas de cada empresa y del sector en el que opera.

IV.2. SOLVENCIA TÉCNICA

1.– No pueden incorporarse, como norma general, para todos los contratos requisitos de solvencia con perspectiva de género. Es necesario que esté justificado conforme a la naturaleza y el objeto contractual. De este modo, procederá requerir experiencia acreditada sobre igualdad entre hombres y mujeres cuando la naturaleza y contenido del contrato tenga como finalidad la igualdad.

2.– En cuanto a la solvencia técnica en los contratos de servicios, cuando el objeto contractual requiera aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las referidas materias (artículo 90 LCSP). Esto también podrá ser de aplicación en los contratos de suministros (artículo 89 LCSP).

Por tanto, si el objeto del contrato se refiere a una prestación específica en materia de igualdad o a una prestación que debe ejecutarse integrando la perspectiva de género, podrá requerirse formación, experiencia o capacitación específica en la materia para su correcta ejecución.

Todo ello deberá acreditarse, según el objeto del contrato, por uno o varios de los siguientes medios, a elección del órgano de contratación y/o la dirección promotora (artículo 90.1 LCSP):

a) Relación de los principales servicios o trabajos ejecutados que tengan igual o similar naturaleza en el plazo de tres o cinco años en función del tipo de contrato en cuestión.

Para determinar que un trabajo o servicio es de igual o similar naturaleza al que constituye el objeto del contrato, el pliego de cláusulas administrativas particulares podrá acudir además de al CPV, a otros sistemas de clasificación de actividades o productos como el Código normalizado de productos y servicios de las Naciones Unidas (UNSPSC), a la Clasificación central de productos (CPC) o a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que en todo caso deberá garantizar la competencia efectiva para la adjudicación del contrato. En defecto de previsión en el pliego se atenderá a los tres primeros dígitos de los respectivos códigos de la CPV.

b) Indicación del personal técnico de igualdad o de las unidades técnicas en la materia. Además de los títulos académicos y profesionales en dicha materia de igualdad de las personas empleadas.

c) Aclaración de las medidas empleadas que influyan en la ejecución del contrato.

IV.3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

1.– La elaboración de las especificaciones técnicas se realizará con rigurosa observancia de los límites que para dichas especificaciones establece la legislación de contratos y, especialmente, de los principios de no discriminación y adecuación al objeto contractual o a su modo de ejecución.

2.– En aquellos contratos en los que las características de la prestación sean adecuadas para ello, se contemplará en las especificaciones técnicas, lo siguiente:

a) En todos aquellos soportes que se produzcan durante la ejecución del contrato, las empresas contratistas y subcontratistas deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

b) La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.

c) La elaboración por la adjudicataria de indicadores y mecanismos de evaluación para que una vez ejecutado el contrato se pueda analizar su impacto real en mujeres y hombres y el avance efectivo hacia la igualdad.

d) La presentación al final de la ejecución del contrato de un informe con indicadores y datos desglosados por sexo del número de personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones contratadas, de la plantilla que ha ejecutado el contrato, así como del contenido de las medidas de igualdad que se hubieran adoptado y de su impacto o incidencia.

3.– En aquellos contratos cuya ejecución conlleve la realización de cursos o actividades de formación, las especificaciones técnicas del contrato contemplarán la incorporación de la perspectiva de género tanto en el diseño como en la ejecución y, en su caso, en la difusión del curso o actividad formativa. A tal efecto se considera integración de la perspectiva de género en la formación lo siguiente:

a) En el diagnóstico de las necesidades de formación y a la hora de determinar los canales de difusión de la acción formativa se tengan en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

b) Se adopten medidas para que, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, exista una representación equilibrada de personas de ambos sexos o al menos proporcional a su representación en el ámbito al que se refiere la acción formativa.

c) Se adopten medidas de acción positiva para facilitar la participación de mujeres en aquellas acciones formativas referidas a ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como en aquellas más directamente dirigidas a la promoción profesional.

d) Se incluyan, en su caso, en los contenidos formativos los aspectos diferenciales en relación con la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere la acción formativa.

e) Se realice un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los materiales que se elaboren con ocasión de la acción formativa.

f) Se articulen medidas para facilitar que quienes participen en la acción formativa puedan conciliar la asistencia a la misma con sus responsabilidades personales y familiares, tales como

la realización de la formación en horario laboral o el establecimiento de servicios de cuidado a personas dependientes mientras la misma se desarrolla.

g) Se analicen en función del sexo los resultados derivados del sistema de evaluación de la acción formativa que en su caso se establezca, con el fin de detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

IV.4. ETIQUETAS

1.– Por lo que respecta a las etiquetas se encuentran reguladas en el artículo 127 de la LCSP. En este sentido, mediante estas las empresas acreditan que cumplen con determinadas características vinculadas con la igualdad. Ahora bien, el órgano de contratación no va a quedar eximido de definir correctamente en los pliegos los requisitos a cumplir y, que, a fin de cuentas, se buscan justificar con la etiqueta, para lo que contará con el asesoramiento de las personas técnicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2.– Dichas etiquetas podrán ser solicitadas como medio de prueba por los órganos de contratación en aquellos contratos de obras, servicios o suministros que quieran acreditar que la empresa cumple con ciertas características específicas de tipo social relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. Entre otras, se pueden exigir las etiquetas en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato. Para ello, hay que cumplir con lo indicado en el citado precepto de la ley:

- La necesidad de que exista una vinculación entre el objeto del contrato y los requisitos exigidos en la etiqueta.
- Que dichos requisitos puedan valorarse de forma objetiva y no sean discriminatorios.
- Las etiquetas se concederán conforme a un procedimiento abierto y transparente; siendo accesibles a todas partes interesadas. Pudiendo participar en estos organismos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, las y los consumidores, interlocutores sociales, fabricantes y distribuidores.
- Los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta vendrán fijados por una tercera persona ajena al empresario que no tenga ningún tipo de vínculo, no pudiendo, de este modo, ejercer influencia decisiva.
- Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación.

3.– Los órganos de contratación no exigirán la etiqueta en aquellos casos en los que no se dé vínculo alguno con el objeto del contrato. Cabe la posibilidad, si así lo considera conveniente el órgano de contratación, de definir en las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de esta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto.

4.– La indicación de una etiqueta específica no exime en ningún caso al órgano de contratación de su obligación de detallar claramente en los pliegos las características y requisitos que se quieren imponer y que mediante la etiqueta en cuestión exigida se pretende justificar, para lo que contará con la asistencia técnica de personal técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres.

5.– Cuando los órganos de contratación exijan una etiqueta específica en materia de igualdad de mujeres y hombres, deberán aceptar todas las etiquetas que verifiquen que las obras, sumi-

nistros o servicios cumplen requisitos que sean equivalentes a aquellos que son exigidos para la obtención de aquella. También se aceptarán otros medios adecuados de prueba, incluidos los mencionados en el artículo 128 de la LCSP, que demuestren que las obras, suministros o servicios que ha de prestar el futuro contratista cumplen los requisitos de la etiqueta específica exigida. La carga de la prueba de la equivalencia recae en la persona candidata o licitadora.

6.– A modo de ejemplo, siempre que se cumplan las condiciones anteriormente descritas, cabe exigir la etiqueta o distintivo de igualdad, otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, denominado entidad colaboradora en igualdad, regulado en el Decreto 11/2014, de 11 de febrero.

V. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

1.– Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas, de acuerdo con la redacción dada por el DL 1/2023 y el artículo 145 de la LCSP, los poderes Sector Público de Euskadi deben incluir cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación.

2.– A tales efectos, deben considerarse especialmente la situación de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

3.– La pertinencia de género deberá justificarse adecuadamente a la hora de incluir dichos criterios de adjudicación, argumentando si realmente se da ese nexo entre el objeto y tales requisitos. Esto es, el órgano de contratación y/o la dirección promotora velará porque consten en el expediente una justificación objetiva y detallada al respecto.

4.– En cuanto a la existencia de la requerida vinculación con el objeto de contrato, se entiende que un criterio de adjudicación relativo a la igualdad de mujeres y hombres está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida (arts. 145 y 148 LCSP).

5.– Los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será al menos del 5 % del total del baremo, cuando tengan relación con el objeto del contrato en los términos previstos en el punto 3 del presente apartado.

6.– De cara a garantizar la legalidad de los criterios de adjudicación, se recuerda que los criterios en cuestión deben respetar el derecho comunitario, no ser discriminatorios y estar relacionados exclusivamente con la prestación del contrato, de manera que únicamente afecten a la plantilla que va a ejecutar la prestación contratada, y no con carácter general a toda la plantilla de la empresa o a la empresa en general.

En el Anexo I se muestra un catálogo de criterios de adjudicación relativos a la igualdad de mujeres y hombres a modo de ejemplo para su posible incorporación en los pliegos de contratación.

7.– Tal y como recoge la normativa de contratos del sector público, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato, se podrán incluir criterios de desempate relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 147 LCSP).

VI. OBLIGACIONES CONTRACTUALES PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos deberán establecer de manera preceptiva el deber legal de las empresas adjudicatarias de evitar la existencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres y de prevenir y evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

2.– Con el objetivo de acreditar y favorecer de manera efectiva que no exista una discriminación retributiva entre mujeres y hombres en el marco de ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá hacer constar a la persona responsable del contrato que disponen de un registro retributivo de toda su plantilla en los términos previstos en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de 50 o más personas en plantilla deben acreditar disponer de un plan de igualdad que incluya una auditoría retributiva, en los términos establecidos por el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en los artículos 7 y 8 del referido Real Decreto.

3.– A fin de acreditar el cumplimiento de las empresas del deber legal de prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo, previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, la empresa adjudicataria deberá remitir a la persona responsable del contrato el protocolo o las medidas adoptadas a tal fin, en el marco de la ejecución del contrato.

VII. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

1.– Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, en los términos previstos anteriormente, los órganos de contratación y/o las direcciones promotoras deberán incluir al menos una condición especial de ejecución de entre las enumeradas en la ley relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.

2.– De entre las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad entre hombres y mujeres a incluir el artículo 202 LCSP habilita diversas opciones: eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro que afecta a las mujeres, etc.

3.– Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todas las subcontratistas que participen en la ejecución del mismo.

4.– De cara a garantizar la legalidad de las condiciones especiales de ejecución, se recuerda que las condiciones en cuestión deben respetar el derecho comunitario, no ser discriminatorias y estar relacionadas exclusivamente con la prestación del contrato, de manera que únicamente afecten a la plantilla que va a ejecutar la prestación contratada, y no con carácter general a toda la plantilla de la empresa o a la empresa en general.

En el Anexo II se muestra un catálogo de condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres a modo de ejemplo para su posible incorporación en los pliegos de contratación.

VIII. CUMPLIMIENTO, CONTROL Y VERIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD

1.– La empresa contratista está obligada, como única responsable de la total realización del contrato, al cumplimiento de todas las cláusulas de igualdad asumidas.

La entidad contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.

2.– Así mismo, la responsable del contrato deberá supervisar y verificar el cumplimiento por parte de la contratista de las obligaciones asumidas en virtud del contrato, informar al órgano de contratación de los eventuales incumplimientos y, en su caso, proponer la resolución del contrato o la imposición de penalidades.

3.– En cuanto a la documentación, además de la correspondiente Memoria explicativa/justificativa de la ejecución del contrato, las direcciones promotoras responsables de la ejecución del contrato pueden solicitar, ya sea durante o después de la ejecución del contrato, toda aquella documentación que estimen oportuna de cara a acreditar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad introducidas en el contrato en cuestión.

4.– Complementariamente, la persona responsable del contrato, a fin de verificar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad asumidas en cada caso por la contratista, podrá llevar a cabo otro tipo de controles y seguimientos. Entre otros, podrá realizar: visitas in situ durante la ejecución del contrato, entrevistas con la plantilla afectada durante la ejecución del contrato, etc.

5.– Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres se establecerán expresamente en los pliegos como obligaciones contractuales esenciales, cuyo incumplimiento tendrá el carácter de grave. En caso de incumplimiento, el órgano de contratación podrá optar por:

a) Resolver el contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.

b) Continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación debe estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10 % del precio del contrato, IVA excluido.

c) No se acordará la prórroga de aquellos contratos en los que esté contemplada la misma, cuando la empresa adjudicataria hubiera incumplido de manera grave las condiciones especiales de ejecución o los criterios de adjudicación de igualdad.

6.– La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato deberá verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución, o, en su defecto, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

7.– Los departamentos y organismos competentes pondrán en marcha las medidas de diferente índole necesarias para facilitar la aplicación de lo dispuesto en esta Instrucción, tales como formación, asesoramiento, materiales o recursos y espacios para el seguimiento y evaluación.

En el Anexo III se muestra un catálogo de posibles documentos y medios a efectos de acreditar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad de género.

Téngase en cuenta que todas las cláusulas que se proponen a modo de ejemplo a continuación son de carácter general y deben concretarse en los pliegos tanto como sea posible, con el fin de que la cláusula sea lo más acorde posible con las circunstancias concretas del contrato en cuestión.

ANEXO I

FASE DE PREPARACIÓN DEL CONTRATO

Diagnóstico previo de la Memoria justificativa

CHECKLIST

En caso de detectar que existe probabilidad de desigualdades de género (opción SÍ en cualquiera de los indicadores), se deberán incorporar cláusulas de igualdad o en su defecto justificar su ausencia.

Ver en Anexo II y III el compendio de cláusulas a introducir

Indicadores de las desigualdades de género existentes en el sector productivo de la prestación contractual

(Nota: se tomará como referencia el último dato disponible)

SI NO Observaciones

Se trata de un sector masculinizado

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943>

<https://www.emakunde.euskadi.eus/cifras/webema01-contentservi/es/>

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/index.htm

Se trata de un sector de actividad cuyos puestos de gerencia, cualificados o de responsabilidad están ocupados de forma mayoritaria por hombres

<https://www.emakunde.euskadi.eus/cifras/webema01-contentservi/es/>

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4498>

Existe brecha o desigualdad salarial entre mujeres y hombres en el sector

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28185>

<https://www.euskadi.eus/estudios-informes/web01-a2lehbrs/es/>

<https://www.emakunde.euskadi.eus/cifras/webema01-contentservi/es/>

En caso de que haya habido contrataciones anteriores similares y se haya dado alguna de estas circunstancias:

- Se ha requerido mano de obra intensiva y personal en puestos no cualificados
- Se haya empleado a mujeres trabajadoras de forma minoritaria
- Se han beneficiado de la prestación mayoritariamente varones

ANEXO II. CATÁLOGO DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A modo de ejemplo se ofrece el siguiente catálogo de criterios de adjudicación:

1.– Por la contratación de mujeres:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 15 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del «Euskal Estatistika Erakundea / Instituto Vasco de Estadística» (Eustat) para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado. Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

Alternativa: contratación de un número concreto de mujeres y valoración mediante escala. Así, por ejemplo, se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a 1 mujeres, con 6 puntos a 2 mujeres, y con 9 puntos a 3 mujeres.

2.– Por la contratación de mujeres en puestos de carácter técnico o cualificado adscritos a la ejecución, gestión y/o coordinación del contrato:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla adscrita al contrato en aquellos sectores en los que exista subrepresentación de mujeres.

3.– Por la contratación de mujeres en todas las nuevas contrataciones (si existiera deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 40 %, o el X% de) las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: valoración de emplear a mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

4.– Contratación de mujeres en situación de desventaja social:

Se valorará con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada Administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

a) Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33 %.

b) Mujeres perceptoras de renta de garantía de ingresos o renta mínima de inserción.

c) Mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres.

d) Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme a la Ley de Empleo, aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

5.– Por la adopción de políticas de igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato:

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará X puntos:

a) Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.

b) Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.

c) Por la aprobación y difusión de las medidas específicas para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades sexuales o de género.

d) Se podrá utilizar como criterio de adjudicación el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que se justifique su vinculación con el objeto del contrato, no sean discriminatorios, garanticen la evaluación de las ofertas en condiciones de competencia efectiva y afecten de manera significativa a la prestación objeto del mismo,

6.– En relación con los medios adscritos a la ejecución del contrato:

Se valorará hasta con X puntos los siguientes aspectos de la empresa o entidad licitadora en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

1) Por la cualificación y la experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal que vaya a ejecutar el contrato:

1.– X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima consistente en la realización de un curso de, al menos, 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres acreditada por un organismo oficial o autorizado.

2.– X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de, al menos, tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

2) Por disponer y aplicar a la ejecución del contrato una certificación, acreditación o etiqueta en materia de igualdad de mujeres y hombres, y se comprometan a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación.

3) A tal efecto se considerarán válidos aquellos distintivos empresariales en materia de igualdad otorgados por las Administraciones Públicas, como el distintivo «Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, o el distintivo «Igualdad en la Empresa» del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, siendo admisibles cualesquiera otros de carácter análogo o equivalente. En su defecto, acreditar por cualquier medio de prueba admitido en derecho, el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tales distintivos o certificados.

ANEXO III. CATÁLOGO DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN RELATIVAS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A modo de ejemplo se ofrece el siguiente catálogo de condiciones especiales de ejecución:

1.– Contratación de mujeres:

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 5 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del «Euskal Estatistika Erakundea / Instituto Vasco de Estadística» (Eustat) para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

2.– Por la contratación de mujeres en puestos de carácter técnico o cualificado adscritos a la ejecución, gestión y/o coordinación del contrato:

La empresa deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas, una proporción X de mujeres o X número de mujeres del total de puestos de carácter técnico o cualificado.

3.– Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá contratar a mujeres en todas (o un mínimo del 40 % de) las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: obligación de emplear un mínimo del 40 % de mujeres en las nuevas contrataciones de puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

4.– Contratación de mujeres en situación de desventaja social:

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato a X mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual.

De forma complementaria: se puede establecer un colectivo diana de mujeres específico. Deberá hacerse en función del sector de actividad, la cualificación necesaria, el perfil de personas a emplear y la implicación o los programas de empleo e inserción que disponga cada Administración. En todo caso, es necesario definir el perfil de manera objetiva, por ejemplo:

- a) Mujeres con certificado de discapacidad igual o superior al 33 %.
- b) Mujeres perceptoras de renta de garantía de ingresos o renta mínima de inserción.
- c) Mujeres víctimas de violencia de género.

d) Mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme a la Ley de Empleo, aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

5.– Adopción y aplicación en la ejecución del contrato de alguna o algunas de las siguientes acciones o políticas para la igualdad de mujeres y hombres:

a) Impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, formación que deberá ser certificada por un organismo oficial o autorizado.

b) Disponer para la ejecución del contrato de x número de personas que posean una formación mínima consistente en la realización de un curso de, al menos, 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres acreditada por un organismo oficial o autorizado.

c) Aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.

d) Aprobar y difundir medidas específicas para el empleo de lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades sexuales o de género.

e) Presentar una memoria sobre el impacto en función del género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma.

f) Presentar datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la prestación del contrato.

g) Diseñar, establecer y aplicar X número de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas beneficiarias del mismo, siempre que se justifique su vinculación con el objeto del contrato, no sean discriminatorios y afecten de manera significativa a la prestación objeto del contrato.

h) Otras a especificar.

ANEXO IV. CATÁLOGO DE DOCUMENTOS Y MEDIOS A EFECTOS DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En cuanto a la documentación, además de la Memoria explicativa/justificativa aludida en la Instrucción, los órganos de contratación pueden solicitar toda aquella documentación que estimen oportuna de cara a acreditar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad concretamente introducidas en el contrato en cuestión.

En todo caso, deberá cumplirse con las exigencias recogidas en el Reglamento general de Protección de datos, en concreto las establecidas en los artículos 9 y 10.

A tal fin, a modo de ejemplo, entre otros, se cita la siguiente documentación:

1) En lo que respecta a las prohibiciones para contratar:

– Declaración responsable manifestando que la empresa no está incurso en ninguna prohibición para contratar.

– Declaración responsable manifestando que, en su caso, cumple con la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

2) En lo que respecta a la solvencia técnica.

– Formación y experiencia del personal adscrito a la ejecución del contrato en materia de igualdad de mujeres y hombres.

– Relación de trabajos o contratos de características similares.

3) En lo que respecta a criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución:

3.1.– Contratación de mujeres:

– Relación y copia de los contratos de las mujeres contratadas para la ejecución del contrato.

– Relación y copia de los contratos de las mujeres en puestos técnicos o cualificados durante la ejecución del contrato.

– Relación de personas empleadas, indicando sexo, fecha de inicio y fin de contratos, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional.

– Relación y copia de los contratos de mujeres en desventaja social o vulnerabilidad contratadas para la ejecución del contrato.

3.2.– Formación y experiencia en materia de igualdad.

– Horas anuales exactas de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato, certificada por un organismo oficial o autorizado.

– Diploma o certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la entidad formadora, y duración o créditos.

– Relación de personas concretas que posean una formación mínima en materia de igualdad acreditada por un organismo oficial o autorizado.

– Certificaciones, facturas o contratos de trabajo, mercantiles o profesionales, de la experiencia acreditada en trabajos directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. Dicha documentación deberá indicar al cliente, el importe y la descripción del trabajo realizado.

3.3.– Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

– Copia del protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual, así como una relación de las actuaciones para llevar a cabo y difundir lo establecido en dichos protocolos o medidas.

3.4.– Lenguaje e imágenes inclusivas e igualitarias.

– Copia del protocolo o de las medidas específicas para el empleo del lenguaje inclusivo e igualitario en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades sexuales o de género. Y relación de actuaciones para llevar a cabo y difundir lo establecido en dichos protocolos o medidas.

3.5.– Personas beneficiarias y/o usuarias de la prestación.

– Copia de la Memoria sobre el impacto en función del género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma.

– Memoria que incorpore los datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias de la prestación del contrato.