

LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES PÚBLICAS



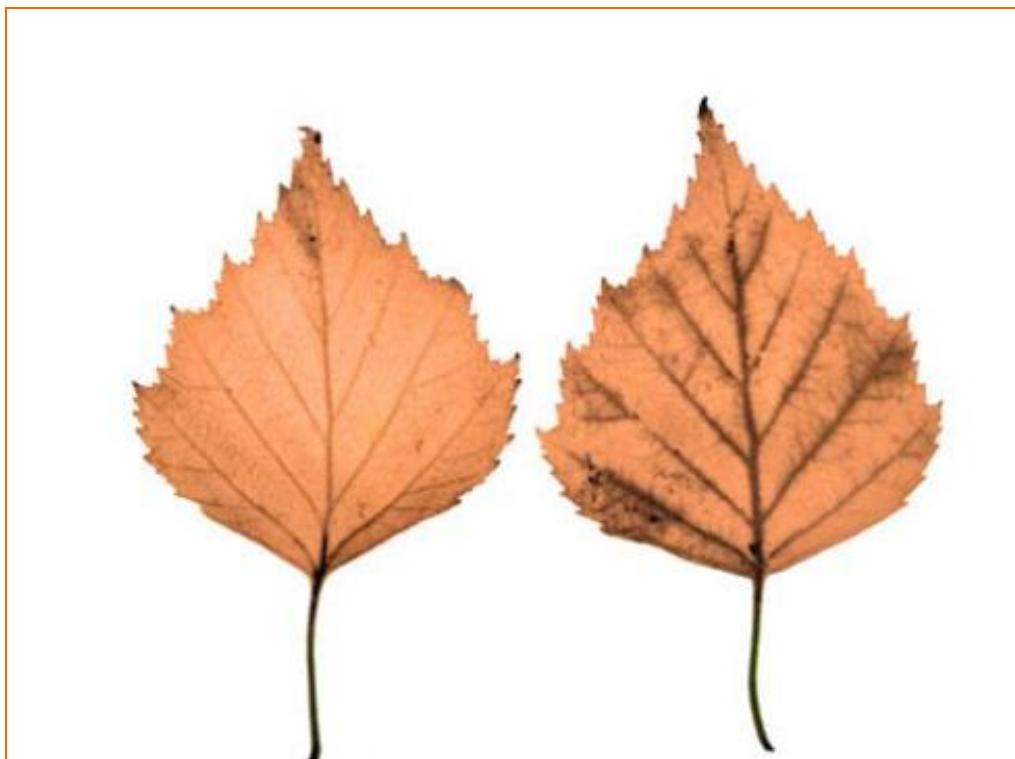
Santiago Lesmes Zabalegui

CONTENIDO

- 1. FUNDAMENTACIÓN**
- 2. CONTRATOS PÚBLICOS.**

- **Normativa.**
- **Procedimiento y posibilidades**
- **Clausulado. Ejemplos y experiencias.**

1. FUNDAMENTOS.



ECONOMÍA

España es el país europeo con mayor tasa de paro femenina

- › La tasa alcanzó el 22,2% en 2011 y supera en 12,4 puntos la media comunitaria, que se situó en el 9,8%

EP / MADRID

Día 30/05/2012 - 17:32h



Sólo uno de cada diez consejeros de empresas del Ibex 35 es mujer

5 Enero 2012

El 82,9% de los consejos de las sociedades que cotizan en el Ibex 35 está integrado por mujeres, si bien este porcentaje disminuye al 64,1% en las sociedades que cotizan fuera del selectivo, según el séptimo informe anual de gobierno corporativo 2010 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

[Inicio](#) > [Sociedad](#) > [Euskadi](#)

EMAKUNDE AVISA DE LAS DESIGUALDADES ENTRE AMBOS SEXOS

La renta personal de los hombres vascos todavía duplica a la de las mujeres

EMAKUNDE AVISA QUE LA IGUALDAD REAL ENTRE AMBOS SEXOS SUPONE UN OBJETIVO LEJANO

La brecha salarial anual sigue siendo muy significativa en la CAV, hasta situarse en los 7.139,50 euros de diferencia

CARLOS MTZ. ORDUNA - Miércoles, 19 de Enero de 2011 - Actualizado a las 05:22h

El salario de las mujeres siguen siendo un 22% menor que el de los hombres



El salario de la mujer fue casi el 22% más bajo que el del hombre en 2008.

[Ampliar foto](#)

- La ganancia media femenina fue el 78,1% de la masculina en 2008.
- Además un 8% de las mujeres cobran por debajo del salario mínimo.
- Las menores diferencias se registran en educación.

[Inicio](#) > [Sociedad](#) > [Euskadi](#)

SOCIEDAD

Euskadi registra 400 casos mensuales de violencia de género en lo que va de año

UNAS 500 MUJERES AMENAZADAS CUENTAN CON TELÉFONOS LOCALIZADORES GPS

Las llamadas de emergencia han aumentado un 33% en el último año debido a la conexión directa con la Ertzaintza

JORGE NAPAL - Miércoles, 30 de Mayo de 2012 - Actualizado a las 05:25h

La discriminación salarial femenina se dispara en el cálculo de la pensión

La conciliación tiene un efecto perverso: incentiva que las mujeres abandonen el mercado laboral

Economía | 08/03/2011 - 01:18h



AINTZANE GASTESI | Sigue a este autor en Twitter
Barcelona



0

Notificar error Tengo más información



AA



Seguir



Tweet 0



Me gusta 2



Menéalo 0



g+1 0



Share

La **discriminación salarial femenina** se multiplica a la hora de calcular la pensión de las mujeres, cuya media en Catalunya es un 40% menor que la **jubilación** que cobran los hombres. Según fuentes sindicales, los **salarios** más bajos, la interrupción de la carrera profesional para dedicarse a la familia y los trabajos a jornada parcial como medida de conciliación se traducen en una pensión mucho menor que la de sus colegas masculinos. La pensión media de un hombre en Catalunya es de 1.010 euros mensuales, mientras que la de las mujeres se sitúa en 598 euros.

España se encuentra a la cola de Europa en conciliación de vida laboral y familiar

MADRID, 06 (EUROPA PRESS)

España se encuentra a la cola de Europa en conciliación de vida laboral y familiar, según explicó el director de investigación de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, Enrique Fernández, en el transcurso de la mesa redonda 'El reto de la conciliación' celebrada hoy durante el 'II Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles' organizado por la Universidad San Pablo CEU de Madrid.

Abogados 656309757

Zubillaga Bereciartua Abogados
Divorcios, Delitos, Herencias, etc
www.zubilex.com

Lobbying Europeo

Asesoramiento en Relaciones
Institucionales en España & Europa
www.eppaspain.com

Indemnización lesiones

www.indemnizacionlesiones.com



Mujeres recogiendo ropa en la parroquia Santa María. FOTO: JOSÉ ANTON GÓMEZ

La pobreza se ceba con las mujeres, que sufren más las consecuencias de la crisis

VENTAJAS Y BENEFICIOS

Para las Empresas:

- ▶ Facilitan una gestión con criterios de Responsabilidad Social de las empresas en la medida en que las cláusulas de igualdad sean asumidas por las empresas licitadoras o colaboradoras.
- ▶ Las empresas socialmente responsables en materia de igualdad de mujeres y hombres poseen ventajas competitivas demostradas: en el plano externo ven mejorada su imagen corporativa y de marca, refuerzan su reputación y notoriedad, atraen y fidelizan clientes, acceden a medios de comunicación, enriquecen sus relaciones con el entorno, evitan litigios y campañas negativas, atraen inversores, y facilitan su acceso a los contratos y las subvenciones públicas.
- ▶ Del mismo modo y en el ámbito interno de las empresas, está comprobado que un entorno de trabajo inclusivo e igualitario entre mujeres y hombres mejora el clima laboral, cuestión por completo mensurable en la cuenta de resultados ya que incrementa la productividad, reduce el absentismo, motiva y compromete a los y las trabajadoras, atrae y retiene el talento profesional, o genera una cultura corporativa propia.
- ▶ Por último deben considerarse las ayudas, bonificaciones y desgravaciones fiscales y en la Seguridad Social por la contratación de mujeres.

ENCUESTA

El 80 por ciento de los ejecutivos considera que las empresas responsables superan antes una crisis

© 18:59



El 80% de los ejecutivos considera que las compañías que se comportan de forma responsable se recuperan más rápidamente después de una crisis, según el estudio 'Safequarding Reputation' realizado en 11 mercados.

ECONOMÍA/LABORAL

Invertir en flexibilidad y conciliación reduciría el absentismo y ahorraría 5.000 millones al año

RSC.- Las empresas socialmente responsables "tienen una rentabilidad superior con un menor riesgo", según expertos

Economía/Laboral.- La satisfacción personal, principal motivación de los españoles en su trabajo, por delante del dinero

En el plano económico:

- ▶ La igualdad de género no supone ningún lastre para el crecimiento económico y de las empresas, por el contrario resulta irrefutable que los países con mayores niveles de igualdad poseen las tasas más altas de empleo femenino y en consecuencia un nivel de PIB per cápita más elevado (y una mayor calidad de vida). El círculo virtuoso es indudable:
- ▶ Optar por la mejor oferta económica no es la manera más eficiente de gestionar los recursos públicos, sino que las administraciones deben elegir aquella oferta o proyecto que proporcione beneficios adicionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, propuesta que en todo caso resultará más eficiente desde el punto de vista del interés público y del presupuesto público.
- ▶ Las políticas de género permiten un desarrollo social justo frente a un mero desarrollo económico que no garantiza la igualdad. La desigualdad persistente entre hombres y mujeres lleva a la sociedad a un menor nivel de productividad y, por ende, a un menor nivel de crecimiento económico.
- ▶ Integrar la igualdad en los contratos y subvenciones es una herramienta de coste cero o de saldo positivo, pues existen programas sin coste adicional y otros que en cualquier caso supondrían una reorganización de los recursos.

Noruega, primer país del mundo con mejor Índice de Equidad de Género

ONU: Noruega el país con más alto desarrollo humano

Por la cuarta vez en cuatro años, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) nombró a Noruega como el país en el mundo con el desarrollo humano más alto. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es elaborado tomando en cuenta los niveles promedio de educación, el ingreso por capita y la esperanza de vida.

El paraíso de la conciliación está en Noruega

Las mayores tasas de empleo femenino corresponden a los países nórdicos: **Noruega (74,6%), Dinamarca (73,3%)** y Suecia (73,2%), seguidos de Suiza, con un 71,6%. Por otra parte, están por debajo de la media, España, la **República Checa**, con un 57,3%, así como Bélgica, que alcanza un 54,9%.

Ranking de los países con mayor Renta Per Cápita según el Banco Mundial (2013) »

Elige la edición » 2013 ▾



Muchos rankings tienen ediciones y puedes elegir la que quieras consultar

	País	+ columnas	Renta per cápita (\$)
1	Luxemburgo		111.162,00
2	Noruega		100.819,00
3	Qatar		93.352,00
4	Suiza		80.528,00
5	Australia		67.468,00
6	Dinamarca		58.930,00
7	Suecia		58.164,00

FUNDAMENTACIÓN

- Partimos de dos estrategias fundamentales: la acción positiva y el "mainstreaming" o transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias institucionales.
- Cabe destacar de la contratación su importancia cuantitativa (económico-presupuestaria, alcance, impacto) y su potencial cualitativo (carácter ejemplarizante y capacidad de transferencia).

ACCIÓN POSITIVA

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 11. *Acciones positivas.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

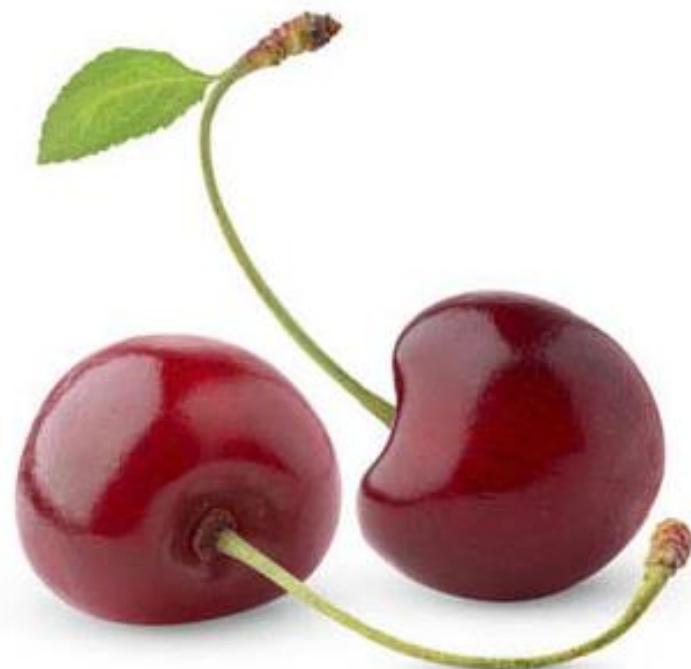
MAINSTREAMING

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

2. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS



2. CONTRATOS PÚBLICOS. LEGISLACIÓN

- Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Contrataciones Públicas Socialmente Responsables (CPSR):

Las «CPSR» se refieren a las operaciones de contratación que tienen en cuenta uno o más de los siguientes aspectos sociales: oportunidades de empleo, trabajo digno, cumplimiento con los derechos sociales y laborales, inclusión social (incluidas las personas con discapacidad), igualdad de oportunidades, diseño de accesibilidad para todos, consideración de los criterios de sostenibilidad, incluidas las cuestiones de comercio ético y un cumplimiento voluntario más amplio de la responsabilidad social de las empresas (RSE), a la vez que se respetan los principios consagrados en el Tratado de la Unión Europea (TUE) y las Directivas de contratación. Las CPSR pueden ser una herramienta muy eficaz para avanzar en el desarrollo sostenible y para alcanzar los objetivos sociales de la UE (y los Estados miembros).



Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público

3. Incorporando en sus propios términos y sin reservas las directrices de la Directiva 2004/18/CE, la Ley de Contratos del Sector Público incluye sustanciales innovaciones en lo que se refiere a la preparación y adjudicación de los negocios sujetos a la misma. Sintéticamente expuestas, las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, prefigurando una estructura que permita acoger pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos éticos y sociales, como son los de acomodación de las prestaciones a las exigencias de un «comercio justo» con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo como prevé la Resolución del Parlamento Europeo en Comercio Justo y Desarrollo [2005/2245 (INI)], y que permitan ajus-

Queda claro que contratación pública y políticas sociales resultan compatibles, pero aún diríamos más, resulta un deber en aras del interés público el establecer las sinergias necesarias, así lo expresa el Informe 17/2008, de 21 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Gobierno de Aragón:

La contratación pública no puede ser considerada como un fin en sí mismo sino que debe ser visualizada como una potestad o herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus fines o sus políticas públicas... Esto significa que los contratos públicos no constituyen exclusivamente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos realizan una política de intervención en la vida económica, social y política del país.

POSIBILIDADES

➤ Criterio de Admisión:

- Prohibición para contratar.
- Requerimiento de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

➤ Criterio de Adjudicación:

- Incorporando la perspectiva de género en el baremo que determinará la adjudicación del contrato.
- Criterio de preferencia.

➤ Criterio de Obligación:

- Estableciendo condiciones de ejecución en la fase de ejecución del contrato.

2.1. OBJETO DEL CONTRATO



MARCO LEGAL

El Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP) indica en su artículo 86.1. que «el objeto de los contratos deberá ser determinado», y el artículo 25.1. TRLCSP añade que «en los contratos del sector público podrán incluirse cualesquiera pactos, cláusulas y condiciones, siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración».

Del mismo modo, el artículo 22.1. del TRLCSP indica que: «Los entes, organismos y entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, deben ser determinadas con precisión...».

2. Definir el objeto

Una vez que la entidad adjudicadora ha evaluado sus necesidades, puede determinar más fácilmente el objeto del contrato. El **«objeto» de un contrato se refiere al producto, servicio o trabajo que la entidad adjudicadora desea obtener**. Al definir el objeto de un contrato, las entidades adjudicadoras tienen amplia libertad para elegir lo que desean adquirir, incluidos bienes o servicios que cumplan con normas sociales, siempre que tales normas sociales estén vinculadas a los verdaderos suministros, servicios o trabajos que se van a adquirir (que conforman el objeto del contrato).

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE REGULA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO “ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA, CURSO 2012-2013”.

1ª.- OBJETO DEL CONTRATO.

El presente pliego tiene por objeto regular la contratación, mediante procedimiento abierto, de la prestación del servicio denominado “Escola de Matí i de Vesprada, curso 2012-2013”, con la incorporación de criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3ª.- NECESIDADES ADMINISTRATIVAS A SATISFACER MEDIANTE EL CONTRATO Y LOS FACTORES DE TODO ORDEN A TENER EN CUENTA.

Las necesidades que se pretenden satisfacer con la presente contratación son las siguientes:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, atendiendo a niños/as en horarios adecuados a jornadas laborales, no coincidente con los horarios escolares habituales (de 7:30 a 9:00 horas y de 17:00 a 18:30 horas).
- Favorecer la incorporación de las mujeres y hombres al mundo laboral en condiciones de igualdad, en especial la de mujeres víctimas de violencia de género.

2.2.1. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR



MARCO LEGAL

- ▶ **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 60. Prohibiciones de contratar.

1. No podrán contratar con el sector público las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

c) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del mismo, o por infracción muy grave en materia medioambiental...

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de su Disposición adicional decimocuarta modificó la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (señalada en el 60.1.c):

Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual....»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

1. **El órgano de contratación es incompetente para aplicar de oficio la prohibición para contratar**, pues conforme al artículo 61.1. TRLCSP, en dichos casos «la apreciación de la concurrencia de la prohibición de contratar requerirá la previa declaración de su existencia mediante procedimiento al efecto».
2. Tampoco basta con se produzca alguno de los supuestos señalados -una decisión discriminatoria o no aplicar el Plan para la Igualdad-, sino que **debe constituir una infracción muy grave sobre la que haya recaído una sanción o condena firme** (que no haya sido recurrida), para lo que previamente debe haberse incoado un expediente sancionador.
3. La competencia para establecer dichas sanciones está regulada en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y varía según las cuantías: «a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al Ministro de Trabajo e Inmigración hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 187.515 euros».
4. Pero **incluso existiendo infracción grave con carácter firme, se hace precisa una declaración expresa** que pueda ser efectivamente aplicada por el órgano de contratación. Al respecto indica el artículo 61.3. TRLCSP: «La competencia para fijar la duración y alcance de la prohibición de contratar en... el supuesto contemplado en la letra c) del mismo apartado corresponderá al Ministro de Economía y Hacienda, que dictará resolución a propuesta de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado. La prohibición así declarada impedirá contratar con cualquier órgano de contratación».

2.2.2. SOLVENCIA TÉCNICA.

- ▶ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:

Artículo 62. Exigencia de solvencia.

1. Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación. Este requisito será sustituido por el de la clasificación, cuando ésta sea exigible conforme a lo dispuesto en esta Ley.

- ▶ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

2. ...En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.



BUENAS PRÁCTICAS

- **Acuerdo del Consejo de Gobierno, 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, aprobado por el Gobierno Vasco el 29 de abril de 2008:**

VI SELECCIÓN DE LA EMPRESA CONTRATISTA Y REQUISITOS DE CAPACIDAD Y SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL

VI.4.- EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS Y MEDIOS TÉCNICOS

1.- Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, de igualdad de mujeres y hombres u otras políticas públicas, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias que requiera su cumplimiento, conforme a lo establecido en los artículos 17 a 19 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- SOLVENCIA TÉCNICA Y/O PROFESIONAL:

- Requisitos mínimos de solvencia exigido:
 1. Experiencia en la realización de trabajos o servicios similares al objeto del contrato.
 - 2.- El equipo humano adscrito a la ejecución del contrato deberá tener la siguiente composición y experiencia :
- Un coordinador/coordinadora con formación mínima de 180 horas (cursos, masters, etc) en materia de igualdad de mujeres y hombres, y experiencia acreditada de al menos tres años en la realización de tareas de coordinación de programas o servicios similares

MODELO DE CLÁUSULA



SOLVENCIA TÉCNICA

Puesto que el contenido contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exige como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia.

La solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres, solamente se aplicará en aquellas licitaciones que no requieran de clasificación empresarial, cuando esté justificado conforme al objeto del contrato y resulte proporcionado con su contenido.

La acreditación de la solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- ▶ Experiencia y trayectoria acreditada -de la empresa, persona o entidad- en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, con indicación de importe, fecha y cliente.
- ▶ Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género.
- ▶ Certificación como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo.

2.3. 1. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.



MARCO LEGAL

- ▶ **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Artículo 150. Criterios de valoración de las ofertas.

1. Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, las características medioambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes.

El Ayuntamiento de Pamplona se ha dotado de la Instrucción titulada «Eficiencia en la contratación pública municipal», aprobada a través de Resolución de Alcaldía del 28 de mayo de 2012, que prevé lo siguiente:

7º) Favorecer el cumplimiento de objetivos sociales con la contratación.

Criterios sociales de adjudicación.

Criterio Nº 2.- Se valorará con 5 puntos a los licitadores que se comprometan a que en caso de resultar adjudicatarios aplicarán un Plan de Igualdad a la plantilla que ejecute el contrato.

AYUNTAMIENTO DE COBEÑA

CONVOCATORIA DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO, ATENDIENDO A LA OFERTA ECONÓMICAMENTE MÁS VENTAJOSA, TRAMITACIÓN URGENTE, CON VARIOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE OBRAS DE INSTALACIÓN DE 38 UNIDADES DE SOTERRADOS PARA LA RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA

- A la empresa que oferte mayor número de contratos a tiempo completo o parcial y de duración coincidente con la ejecución de la obra, que incremente la contratación de mujeres, se le otorgarán 5 puntos.



2010SC05/0021

DEBAKO UDALETXEKO ERAIKINEN GARBIKETA ZERBITZUAREN
KONTRATAZIOA.

-BALDINTZA EKONOMIKO-ADMINISTRATIBOEN PLEGUA-
PROZEDURA IREKIA

GESTION DE SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES
DE DEBA

- PLIEGO DE CONDICIONES ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS –
PROCEDIMIENTO ABIERTO

j) Por otra parte, se valorará que en el proyecto a presentar se integre la perspectiva de género y la trayectoria llevada a cabo por las personas aspirantes en el desarrollo de acciones o políticas de igualdad entre mujeres y hombres. (Por ejemplo, la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en los escritos y documentos de la empresa u asociación, que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal, que esa lleve a cabo buenas prácticas en materia de género...etc.)

**PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE LIMPIEZA EN INSTALACIONES
DE BILBAO KIROLAK - INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES SA.**

11. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL SERVICIO

2.5. Políticas: 5%

- 2.5.1.** Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que aportan a la prestación.
- 2.5.2.** Políticas de contratación de colectivos en riesgo de exclusión social previstas para el contrato.

- 2.5.2.1.** Mujeres maltratadas.

- 2.5.2.2.** Otros.

- 2.5.3.** Políticas con perspectiva de género para el contrato.

- 2.5.3.1.** Mandos intermedios mujeres.

- 2.5.3.2.** Puestos de dirección ocupados por mujeres.

- 2.5.3.3.** Otras.

**GOBIERNO VASCO. ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE
VIVIENDA.**

Expediente n.º: 26A/11

CARÁTULA del pliego de cláusulas administrativas particulares

Tipo de contrato: CONTRATO DE SERVICIOS

Procedimiento: ABIERTO

- Mejoras objetivas sobre proyecto: Ponderación: 10 *puntos*

Particularmente, se valorarán las propuestas de mejoras que se formulen en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes objeto del presente contrato.

La Universidad del País Vasco, a través de la Resolución de 22 de marzo de 2011 de la Secretaría de la UPV/EHU aprobó la «Circular del Rector para la inclusión de criterios sociales, éticos y ambientales en las contrataciones de la UPV/EHU», que incorpora características de género como criterios de adjudicación:

Se podrá valorar hasta un máximo de 20 puntos la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por la entidad licitadora desglosándose la puntuación en uno o varios de los siguientes apartados:

1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres:

- Se podrá valorar hasta con 10 puntos, el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y que sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P=NM /NMM \times 10$ Resultado P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = NM (Número de mujeres que se compromete a contratar la entidad licitadora / NMM (Número de mujeres que se compromete a contratar la mejor oferta de las entidades licitadoras) X 10.
- Se podrá valorar hasta con 5 puntos el diseño y presentación por las entidades licitadoras de un Plan de igualdad específico que la entidad licitadora se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
- Se podrá valorar hasta con 10 puntos, las medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la entidad licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La empresa licitadora deberá presentar una propuesta técnica con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación; u otras similares.

MODELO DE CLÁUSULA



CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Se incorporan al pliego de cláusulas administrativas criterios de adjudicación relacionados con la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la oferta presentada por los licitadores.

La integración de la perspectiva de género tendrá una ponderación entre el 5% y el 20% sobre el total del baremo, pudiéndose incluir en dichos pliegos alguna o algunas de las siguientes cláusulas administrativas, u otras de carácter similar:

► **Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:**

- Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato.
- Número de mujeres desfavorecidas del mercado laboral (mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato
- Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

► **Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:**

- Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias de la prestación contractual.
- Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

► **Plan de Igualdad:** Compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual.

► **Diseño, gestión y evaluación con perspectiva de género:**

- Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres.
- Compromiso de presentar un informe de impacto de género con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas beneficiarias de la subvención y del personal que ejecutará la misma, evaluando la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

► Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004 sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.

Considerando 1:

«La presente Directiva está basada en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, la relativa a los criterios de adjudicación que clarifica las posibilidades con que cuentan las entidades adjudicadoras para atender las necesidades de los ciudadanos afectados, sin excluir el ámbito medioambiental o social siempre y cuando dichos criterios estén vinculados al objeto del contrato, no otorguen a la entidad adjudicadora una libertad de elección ilimitada, estén expresamente mencionados y se atengán a los principios fundamentales enumerados en el considerando 2».

Considerando 46:

«A fin de garantizar la igualdad de trato, los criterios de adjudicación deben permitir comparar las ofertas y evaluarlas de manera objetiva. Si se reúnen estas condiciones, determinados criterios de adjudicación económicos y cualitativos, como los que se refieren al cumplimiento de las exigencias medioambientales, podrán permitir que el poder adjudicador satisfaga las necesidades del público afectado, tal como se definieron en las especificaciones del contrato. En estas mismas condiciones, el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades –definidas en las especificaciones del contrato— propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras, suministros y servicios que son objeto del contrato».

2.3. 2. CRITERIO DE PREFERENCIA.



MARCO LEGAL

- ▶ **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:**

Disposición Adicional Cuarta. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

1. Los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, relativo a la obligación de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

A tal efecto y en su caso, los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas.

Las políticas de igualdad se utilizarán como criterio de desempate en las licitaciones

Publicado el 01/02/2008, por María A. Caro. Madrid

La 'estrategia de género' podrá valorarse por la Administración al adjudicar un contrato por licitación pública, si las firmas licitadoras continúan empatadas a méritos después de haber puntuado la integración de minusválidos.



A la hora de implantar medidas de promoción de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas contarán con alicientes más allá de la satisfacción del deber cumplido. Según contempla la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Administración podrá tener en cuenta las políticas de igualdad de la empresa al valorar los méritos de los licitadores para la adjudicación de un contrato, así como para la concesión de subvenciones.

Según los expertos, las empresas cambiarán sus políticas para no correr el riesgo de quedarse fuera en un concurso, ya que, ahora, los factores a tener en cuenta para inclinar la balanza a favor de una u otra compañía en una licitación no sólo son el precio, metodología o características técnicas del proyecto, sino que las medidas de igualdad juegan un importante papel.

Eso sí, la implantación de estas medidas no actuaría como criterio de admisión para la licitación, sino como puntuación o valoración. Carlos Vázquez, abogado de Derecho Administrativo de Gómez-Acebo & Pombo afirma que "ni la directiva comunitaria sobre contratación pública, ni la Ley de Contratos del Sector Público ni la Ley de Igualdad establecen como requisitos de admisión" la implantación de estas medidas.

Inclinar la balanza

Las políticas de igualdad entrarían a ser valoradas en la fase de valoración o puntuación y, según destaca Alfredo Fernández Rancaño, socio del Departamento de Administrativo de Garrigues, siempre serán consideradas como elemento a tener en cuenta para desempatar ante igualdad de puntos y después de haber entrado a valorar la efectiva integración de los minusválidos en la empresa.

"Es un criterio de valoración en la fase final que sólo opera en el supuesto de empate cuando ya se han valorado las

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 34. *Contratos de la Administración General del Estado.*

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

2.4. CONDICIONES DE EJECUCIÓN.



MARCO LEGAL

- ▶ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:

Artículo 118. Condiciones especiales de ejecución del contrato.

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

► Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

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 entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.



BUENAS PRÁCTICAS

□ Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Al amparo de la citada Ley, y en general en el trabajo que pueda desarrollarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

- Las empresas licitadoras, en la elaboración y presentación de sus respectivas propuestas creativas, así como a lo largo de la vigencia del contrato, deberán tener en cuenta lo establecido legalmente para la promoción de la igualdad de género, harán un uso no sexista del lenguaje y de la imagen y crearán materiales y actividades libres de estereotipos sexistas y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

También pueden referirse a la composición paritaria de la plantilla que ejecutará el contrato. Es el caso del **Ayuntamiento de El Masnou** para la contratación de la limpieza urbana y recogida de residuos:

A aquest efecte, i com a tendència en el marc de les possibilitats que ofereixi el mercat laboral, en les noves contractacions, l'adjudicatària respectarà els criteris següents:

- a) Contractació de dones i homes en un 50%.

O señalar que se deberá emplear para la plantilla que ejecutará el contrato a colectivos desfavorecidos del mercado laboral, entre los que se encuentren mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares. Es el caso del **Ayuntamiento de Getxo** en la contratación de las obras de ampliación y mejora de aceras:

f) Declaración jurada del licitador comprometiéndose a contratar a 1 trabajador en paro, vecino del municipio inscrito en la Oficina del I.N.E.M., durante el transcurso de la obra, de entre los siguientes grupos:

4^a - Mujeres con responsabilidades familiares (acreditado mediante certificado de empadronamiento y certificados emitidos por el INEM referente a todos los adultos residentes).

El **Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales** (IMAS) es un organismo autónomo del Consell Insular de Mallorca, y en mayo de 2010 aprobó la «**Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos**», que en este apartado regula lo siguiente de forma obligatoria para todos sus contratos:

D) Igualdad entre mujeres y hombres.

1. El adjudicatario deberá establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme en lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
3. En aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, el adjudicatario deberá contratar para la ejecución del contrato un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional d'Estadística para el sector correspondiente. El pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje medio de mujeres en este sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.

MODELO DE CLÁUSULA



CONDICIONES DE EJECUCIÓN

Se incorporan al presente contrato condiciones de ejecución de carácter social relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, lo que deberá indicarse en el anuncio de licitación.

A tal efecto se podrán incorporar las siguientes cláusulas:

- ▶ Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.
- ▶ Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres.
- ▶ Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa adjudicataria deberán estar ocupados por mujeres.

- ▶ Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres desfavorecidas del mercado laboral, por ejemplo mujeres víctimas de violencia de género, familias monomarentales o desempleadas de larga duración.
- ▶ Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- ▶ Se garantizará la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla de la entidad adjudicataria del contrato en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, atención, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, o duración y ordenación de la jornada laboral.
- ▶ El diseño y la ejecución contractual deberán contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la justificación final deberá incorporar un informe abreviado de impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y comprensivo de la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

Estas condiciones se configuran como obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento de las misma por resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP; o continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación deberá estimar en función de su gravedad y consecuencias entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

2.5. INSTRUCCIONES GENERALES.

- ▶ En la mayor parte de los casos son el resultado de un trabajo en equipo, con la participación, propuestas y mejoras de diversas áreas (Hacienda, Empleo, Obras, Bienestar Social, Igualdad, Secretaría, Intervención, etc).
- ▶ El proceso cuenta con un claro liderazgo político que refrenda el proceso y su resultado.
- ▶ Poseen una absoluta claridad y calidad técnica jurídica, el rigor jurídico implica la inclusión de cláusulas aritméticas, así como indicadores y sistemas de verificación.
- ▶ Poseen un elevado nivel de transferencia y las distintas versiones se van reproduciendo, mejorando y adaptando por muchas administraciones públicas.
- ▶ Utilizan las diferentes posibilidades procedimentales para introducir criterios sociales: Contratos Reservados, Criterios de Adjudicación; Solvencia Técnica y Condiciones de Ejecución.
- ▶ La práctica totalidad de las mismas incorporan expresamente cláusulas referidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Una vez aprobadas e iniciada su aplicación la labor del órgano de contratación y de quienes redactan los Pliegos de Condiciones se ve sumamente facilitada.