

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

2185

RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director 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 cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

Habiéndose por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 5 de marzo de 2019, 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, 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 cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que figura como Anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de abril de 2019.

El Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento,
JUAN ANTONIO ARIETA-ARAUNABEÑA IBARZABAL.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 42/2019, DE 9 DE ABRIL, DEL DIRECTOR DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019, 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.

Dentro del Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Hacienda y Economía 2018-2021, se encuentra como primer objetivo estratégico el de promover la igualdad a través de las directrices generales en la contratación pública.

Este objetivo se desglosa a su vez en otros tres, que son los que siguen:

OE 1.1 – Presentar al Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública el documento de Recomendaciones sobre cláusulas de igualdad en la contratación.

OE 1.2 – Modificar el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 2008 sobre los criterios sociales a tener en cuenta.

OE1.3 – Incorporar una cláusula especial de ejecución sobre la brecha salarial una vez se diseñe la correspondiente medida de control.

Y para el cumplimiento de tales objetivos, como acción prioritaria en 2019 para su Dirección de Patrimonio y Contratación, se encuentra la de incluir cláusulas para la igualdad en los contratos.

En este contexto, se ha elaborado por dicha Dirección una Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que una vez ha sido debidamente informada por la Junta Asesora de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la Oficina de Control Económico, ha de alcanzar la mayor difusión y rango para su efectiva puesta en práctica de modo que lleve a alcanzar los objetivos estratégicos marcados.

Dado que existe un Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 29 de abril de 2008, «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», procede adoptar el Acuerdo de Consejo de Gobierno que lo modifique e incorpore la Instrucción arriba mencionada.

Así pues, a propuesta del Consejero de Hacienda y Economía, y contando con el informe favorable de la Junta Asesora de la Contratación Pública, el Consejo de Gobierno, previa su deliberación, adopta el siguiente

ACUERDO:

Primero.– Aprobar la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, que figura como Anexo a este Acuerdo.

Segundo.– El presente Acuerdo deja sin efecto, dentro del ámbito de los contratos de servicios, los siguientes apartados de la Instrucción incluida en el Anexo del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2008 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:

III.2 – La incorporación de la perspectiva de género en la definición del objeto contractual.

V.2 – Otras especificaciones técnicas. Puntos 3 y 4.

VI.4 – Selección de la empresa contratista y requisitos de capacidad y solvencia técnica o profesional. Experiencia, conocimientos y medios técnicos (apdo. 1)

VII.1 – Criterios de adjudicación de carácter social (apdo. 3)

IX.3 – Condiciones especiales de ejecución. Igualdad de mujeres y hombres

viernes 10 de mayo de 2019

ANEXO AL ACUERDO

INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

El Gobierno Vasco, en sesión celebrada el día 29 de abril de 2008, 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. Tal y como se recoge en el apartado primero de su parte dispositiva, «El presente Acuerdo tiene por objeto aprobar la Instrucción, contenida en su anexo, para la incorporación de criterios sociales, medioambientales y los derivados de otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las entidades que integran su sector público».

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». El plan constituye uno de los quince planes estratégicos señalados por el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y su 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.

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». En este documento se fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los cinco países europeos con menor brecha salarial.

Con la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), y la adaptación de pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que requiere, se hace conveniente elaborar una Instrucción para la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en distintos momentos del procedimiento de contratación pública, que modifica parcialmente la citada Instrucción de 2008.

El artículo 28 del Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que «Corresponde a la Junta Asesora de Contratación Pública, además de la función consultiva, el ejercicio de las siguientes funciones: d) Elaborar y proponer, en el ámbito de sus competencias, las normas, circulares, instrucciones o recomendaciones que considere oportunas en relación con la contratación pública».

Es por ello que esta Instrucción se dirige a aquellas personas que trabajan en las distintas Áreas de Contratación y a los órganos de contratación como tales, pero también especialmente a quienes promueven los contratos, quienes detectan y conocen las necesidades y saben mejor que nadie qué requerimientos sobre igualdad de mujeres y hombres pueden perfectamente jugar un papel en cada contratación.

Así, hemos de partir de que la LCSP, en su Preámbulo señala que el sistema legal de contratación pública que se establece en ella trata de conseguir que se utilice la contratación pública como instrumento para implementar las políticas tanto europeas como nacionales, entre otras materias, en materia social. En consonancia con ello, el artículo 1.3 de la LCSP dice: «En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales

siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos».

Respecto del OBJETO DEL CONTRATO el artículo 99.1 de la LCSP indica que «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».

Así pues, en el propio objeto contractual ya cabe la referencia a las necesidades a satisfacer, dejando abiertas varias posibilidades de hacerlo, en los contratos en los que puedan incorporarse características sociales. De este modo, en el primer momento en que se plantea y define la necesidad a cubrir, la cuestión social debe ya estar presente. Y en cuanto a la concreta incorporación de criterios sociales en el contrato, la relación con el objeto que se exige, ha de entenderse en sentido amplio, ya que -en relación con los criterios de adjudicación del contrato- el artículo 145.6 de la LCSP dice: «Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

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

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

Se recomienda pues la interpretación amplia de tal vinculación al objeto: cualquier aspecto del desarrollo de un bien, obra o servicio, desde su diseño o producción hasta su eliminación o reaprovechamiento, pasando por su comercialización, transporte y puesta a disposición, ha de entenderse vinculado al objeto del contrato, independientemente de que forme o no parte de la sustancia material de la prestación.

Por otro lado, en cuando a la SOLVENCIA que puede requerirse a la propuesta adjudicataria de un contrato, en relación con los contratos de suministro, el artículo 89 de la LCSP indica que «En los contratos de suministro la solvencia técnica de los empresarios deberá acreditarse por uno o varios de los siguientes medios, a elección del órgano de contratación: g) Indicación de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, incluidos los que garanticen el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y de seguimiento que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato».

Dicha referencia deberá entenderse en sentido amplio, y en relación con el ciclo de vida del bien a suministrar, lo que permitirá también exigir solvencia en este sentido cuando pueda relacionarse con los mandatos de los artículos 1.3 y 99 antes mencionados.

En relación con la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios, el artículo 90.3 de la LCSP señala que «Si el objeto contractual requiriese aptitudes específicas en materia social, de prestación de servicios de proximidad u otras análogas, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las

referidas materias, lo que deberá acreditarse por los medios que establece el apartado 1 de este artículo».

La LCSP al referirse al PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS particulares del contrato en su artículo 124 establece que «El órgano de contratación aprobará con anterioridad a la autorización del gasto o conjuntamente con ella, y siempre antes de la licitación del contrato, o de no existir ésta, antes de su adjudicación, los pliegos y documentos que contengan las prescripciones técnicas particulares que hayan de regir la realización de la prestación y definan sus calidades, sus condiciones sociales y ambientales, de conformidad con los requisitos que para cada contrato establece la presente Ley, y solo podrán ser modificados con posterioridad por error material, de hecho o aritmético. En otro caso, la modificación del pliego conllevará la retroacción de actuaciones».

El artículo 125.a) de la LCSP indica lo que a los efectos de la Ley ha de entenderse por prescripción o especificación técnica, que «cuando se trate de contratos de obras, el conjunto de las prescripciones técnicas contenidas principalmente en los pliegos de la contratación, en las que se definan las características requeridas de un material, producto o suministro, y que permitan caracterizarlos de manera que respondan a la utilización a que los destine el poder adjudicador; asimismo, los procedimientos de aseguramiento de la calidad, el impacto social, laboral, ambiental y climático de dichos materiales, productos o actividades que se desarrollen durante la elaboración o utilización de los mismos».

Tratándose de contratos de suministro o de servicios, según el citado artículo 125, es «aquella especificación que figure en un documento en la que se definan las características exigidas de un producto o de un servicio, como, por ejemplo, los niveles de calidad, los niveles de comportamiento ambiental y climático, el diseño para todas las necesidades (incluida la accesibilidad universal y diseño universal o diseño para todas las personas) y la evaluación de la conformidad, el rendimiento, la utilización del producto, su seguridad, o sus dimensiones; asimismo, los requisitos aplicables al producto en lo referente a la denominación de venta, la terminología, los símbolos, las pruebas y métodos de prueba, el envasado, marcado y etiquetado, las instrucciones de uso, los procesos y métodos de producción en cualquier fase del ciclo de vida del suministro o servicio, así como los procedimientos de evaluación de la conformidad».

En el artículo 126 de la LCSP se contienen las reglas para el establecimiento de prescripciones técnicas indicando en su apartado 2 que «Las prescripciones técnicas podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos, o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida, según la definición establecida en el artículo 148, incluso cuando dichos factores no formen parte de la sustancia material de las obras, suministros o servicios, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de éste».

La definición del CICLO DE VIDA del artículo 148, a la que se refiere el apartado 2 del artículo 126 de la LCSP es la siguiente: «1. A los efectos de esta Ley se entenderán comprendidos dentro del «ciclo de vida» de un producto, obra o servicio todas las fases consecutivas o interrelacionadas que se sucedan durante su existencia y, en todo caso: la investigación y el desarrollo que deba llevarse a cabo, la fabricación o producción, la comercialización y las condiciones en que ésta tenga lugar, el transporte, la utilización y el mantenimiento, la adquisición de las materias primas necesarias y la generación de recursos; todo ello hasta que se produzca la eliminación, el desmantelamiento o el final de la utilización.

2. El cálculo de coste del ciclo de vida incluirá, según el caso, la totalidad o una parte de los costes siguientes en que se hubiere incurrido a lo largo del ciclo de vida de un producto, un servicio o una obra:

a) Los costes sufragados por el órgano de contratación o por otros usuarios, tales como:

1.º Los costes relativos a la adquisición.

2.º Los costes de utilización, como el consumo de energía y otros recursos.

3.º Los costes de mantenimiento.

4.º Los costes de final de vida, como los costes de recogida y reciclado.

b) los costes imputados a externalidades medioambientales vinculadas al producto, servicio u obra durante su ciclo de vida, a condición de que su valor monetario pueda determinarse y verificarse; estos costes podrán incluir el coste de las emisiones de gases de efecto invernadero y de otras emisiones contaminantes, así como otros costes de mitigación del cambio climático.

En los casos en que una norma de la Unión Europea haga obligatorio un método común para calcular los costes del ciclo de vida, se aplicará el mismo a la evaluación de los citados costes.

3. Cuando los órganos de contratación evalúen los costes mediante un planteamiento basado en el cálculo del coste del ciclo de vida, indicarán en los pliegos los datos que deben facilitar los licitadores, así como el método que aquellos utilizarán para determinar los costes de ciclo de vida sobre la base de dichos datos.

El método utilizado para la evaluación de los costes imputados a externalidades medioambientales cumplirá todas las condiciones siguientes:

a) estar basado en criterios verificables objetivamente y no discriminatorios; en particular, si no se ha establecido para una aplicación repetida o continuada, no favorecerá o perjudicará indebidamente a empresas determinadas;

b) ser accesible para todas las partes interesadas;

c) la información necesaria debe poder ser facilitada con un esfuerzo razonable por parte de las empresas, incluidas aquellas procedentes de Estados signatarios del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial de Comercio o de otros Estados signatarios de algún otro Acuerdo Internacional que vincule a España o a la Unión Europea.

4. Los órganos de contratación calcularán los costes a que se refieren los apartados primero y segundo del artículo 145 atendiendo, preferentemente, al coste del ciclo de vida».

El artículo 127 de la LCSP contiene la definición de ETIQUETA indicando que «1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por «etiqueta»: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos». Añade en su apartado 2 que «Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre

que se cumplan todas las condiciones siguientes: (...)». A continuación la Ley enumera seis requisitos obligatorios todos ellos y de difícil comprobación en varios casos, y además apareja ciertas variantes si parte de ellos no se dan, por lo que se recomienda seguir en todo caso el último inciso del último párrafo del apartado 2: «(...) no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución de ésta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de ésta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto».

Por otro lado, el artículo 127 permite también la aceptación de otras etiquetas u otros medios de prueba que verifiquen el cumplimiento de requisitos equivalentes a los exigidos para la obtención de una etiqueta específica. La carga de la prueba de equivalencia recae en la licitadora. En caso de duda, quien deba hacer la valoración de la equivalencia puede ponerse en contacto con EMAKUNDE para resolverla.

La LCSP al referirse a los PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES del contrato indica en su artículo 122.2 que «En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que, como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan».

Al requerimiento de las consideraciones sociales como solvencia que debe acreditar la propuesta adjudicataria ya nos hemos referido con anterioridad. Respecto del establecimiento de dichas consideraciones como CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN del contrato, el artículo 145 de la LCSP establece que «1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.

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

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

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

1.º La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones».

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

y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato».

Así mismo, señala que «Los criterios cualitativos deberán ir acompañados de un criterio relacionado con los costes el cual, a elección del órgano de contratación, podrá ser el precio o un planteamiento basado en la rentabilidad, como el coste del ciclo de vida calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148».

El apartado 3 del artículo 145 de la LCSP establece la obligación de aplicar más de un criterio de adjudicación en los «g) Contratos de servicios, salvo que las prestaciones estén perfectamente definidas técnicamente y no sea posible variar los plazos de entrega ni introducir modificaciones de ninguna clase en el contrato, siendo por consiguiente el precio el único factor determinante de la adjudicación.

En los contratos de servicios que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura, y en los contratos de prestación de servicios sociales si fomentan la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, promueven el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral o cuando se trate de los contratos de servicios sociales, sanitarios o educativos a que se refiere la Disposición adicional cuadragésima octava, o de servicios intensivos en mano de obra, el precio no podrá ser el único factor determinante de la adjudicación. Igualmente, en el caso de los contratos de servicios de seguridad privada deberá aplicarse más de un criterio de adjudicación».

Se recuerda que el artículo 145.6 de la LCSP, que ha sido transcrito anteriormente al referirnos al objeto del contrato, recoge las condiciones para considerar la existencia de vinculación entre dicho objeto y un criterio de adjudicación.

Para los casos en que se produzca un empate entre dos o más ofertas, el artículo 147 de la LCSP indica lo siguiente: «1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

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

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

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

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

El artículo 157.5 de la LCSP establece que «Cuando para la valoración de las proposiciones hayan de tenerse en cuenta criterios distintos al del precio, el órgano competente para ello podrá

solicitar, antes de formular su propuesta, cuantos informes técnicos considere precisos. Igualmente, podrán solicitarse estos informes cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen con las especificaciones técnicas del pliego.

También se podrán requerir informes a las organizaciones sociales de usuarios destinatarios de la prestación, a las organizaciones representativas del ámbito de actividad al que corresponda el objeto del contrato, a las organizaciones sindicales, a las organizaciones que defiendan la igualdad de género y a otras organizaciones para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales».

En relación con la EJECUCIÓN del contrato, el artículo 201 de la LCSP dispone que «Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el Anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo.

El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192».

Entre los convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental que figuran en el listado del Anexo V al que se refiere el artículo 201 de la LCSP consta el Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.

Respecto de la posibilidad de incluir CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN del contrato de carácter social, el artículo 202 de la LCSP lo prevé en los siguientes términos «1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

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

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

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del

trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

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

En relación con lo anterior, el artículo 71.1 de la LCSP establece que «No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) (...) en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

(...)

La acreditación del cumplimiento (...) de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo».

A tenor del artículo 72.1 de la LCSP, la prohibición de contratar relativa a la circunstancia contenida en la letra d) del artículo 71.1, se apreciará directamente por los órganos de contratación.

Además, de conformidad con el apartado 2.c) del artículo 71 de la LCSP, no podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley quienes hayan incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 202, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el

empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Se considera de especial relevancia que en relación con el control del cumplimiento por las contratistas de las obligaciones aplicables en materia social y de las condiciones especiales de ejecución del contrato referidas a consideraciones de tipo social, se exija en los pliegos de cláusulas administrativas particulares del contrato que, una vez realizadas las prestaciones del mismo, la contratista presente una MEMORIA EXPLICATIVA Y JUSTIFICATIVA en la que declare expresamente que ha realizado los trabajos dando cumplimiento a las citadas obligaciones y condiciones. La mencionada Memoria deberá contar con el Visto Bueno de la persona Responsable del contrato, a la que se refiere el artículo 62 de la LCSP.

El artículo 129.1 de la LCSP dispone que el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la INFORMACIÓN pertinente sobre las obligaciones relativas a las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

El citado artículo añade en su apartado 2 que cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

Esto no obstará para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas que incluyan valores anormales o desproporcionados.

De conformidad con el mencionado artículo 149.4 «Cuando la mesa de contratación, o en su defecto el órgano de contratación hubiere identificado una o varias ofertas incursas en presunción de anomalía, deberá requerir al licitador o licitadores que las hubieren presentado dándoles plazo suficiente para que justifiquen y desglosen razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios, o de costes, o cualquier otro parámetro en base al cual se haya definido la anomalía de la oferta, mediante la presentación de aquella información y documentos que resulten pertinentes a estos efectos.

(...)

Concretamente, la mesa de contratación o en su defecto el órgano de contratación podrá pedir justificación a estos licitadores sobre aquellas condiciones de la oferta que sean susceptibles de determinar el bajo nivel del precio o costes de la misma y, en particular, en lo que se refiere a los siguientes valores:

d) El respeto de obligaciones que resulten aplicables en materia medioambiental, social o laboral, y de subcontratación, no siendo justificables precios por debajo de mercado o que incumplan lo establecido en el artículo 201.

(...)

En el procedimiento deberá solicitarse el asesoramiento técnico del servicio correspondiente».

«En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo

el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201».

En relación con la previsión del artículo 129.1 de la LCSP, en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los organismos de los que las candidatas o licitadoras pueden obtener la información pertinente sobre las disposiciones vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres que serán aplicables a las prestaciones durante la ejecución del contrato, son los siguientes:

Organismo Autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Teléfono: 945 01 67 16

Email: emakunde.cooperacion@euskadi.eus

Web: <http://www.emakunde.euskadi.eus> (se recomienda su consulta como paso previo a cualquier introducción en pliegos)

Junta Asesora de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Teléfono: 945 01 89 25

Email: mbasabe@euskadi.eus

Teléfono: 945 01 89 26

Email: jm-castejon@euskadi.eus

Web: <http://www.contratacion.euskadi.eus>

Concienciada esta Administración sobre la necesidad de poner en valor la aportación de las mujeres en la economía y sobre la necesidad también de introducir medidas destinadas a favorecer la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que implica diferencias entre el salario de una mujer y el de un hombre, procede, en consecuencia, establecer esta Instrucción, que modifica parcialmente la Instrucción para la incorporación de criterios sociales, ambientales y los derivados de otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las entidades que integran sus sector público, aprobada por Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno el 29 de abril de 2008. Los apartados de dicha Instrucción de 2008 que quedan afectados son los siguientes:

III.– Definición del objeto contractual.

V.2.– Otras especificaciones técnicas (Apartados 3 y 4)

VI.4.– Experiencia, conocimientos y medios técnicos (Apartado 1)

VII.1.– Criterios de adjudicación de carácter social (Apartado 3)

IX.3.– Condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

I.– Ámbito de aplicación.

1.– La presente Instrucción está dirigida a los órganos de contratación de la Administración General, de la Administración Institucional y demás entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Los referidos órganos de contratación respetarán lo dispuesto en la presente Instrucción en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas particulares de los contratos regulados en la legislación de contratos públicos.

En los contratos menores y en los demás contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de pliegos de cláusulas administrativas particulares o de prescripciones técnicas particulares, los criterios establecidos en la presente Instrucción se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en cada caso se realicen.

3.– El ámbito objetivo de la presente Instrucción está constituido por los contratos públicos.

II.– Información sobre las obligaciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

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 en la cláusula 4 de condiciones generales del contrato con el siguiente texto:

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

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

III.– Definición del objeto contractual. La incorporación de la perspectiva de género en la definición del objeto contractual.

1.– Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto, por ejemplo, que «Es objeto del contrato la contratación del diseño de un plan de movilidad urbana con perspectiva de género».

2.– Asimismo, cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

IV.– Especificaciones técnicas.

1.– Los órganos de contratación incluirán en el pliego de prescripciones técnicas de todos los contratos las características técnicas del producto, obra o servicio que consideren que deben exigirse con carácter obligatorio a la empresa contratista, tanto en la elaboración de su oferta como en la ejecución del contrato, teniendo en cuenta los requisitos aplicables al producto, obra o servicio en cualquier fase del ciclo de vida del mismo. Entre dichas características técnicas se incluirán, en los términos que se señalan, los aspectos técnicos del producto, obra o servicio demandados, mencionados en el apartado siguiente de este epígrafe IV.

Cuando se pretendan prestaciones con características específicas de tipo social se podrá exigir en las especificaciones técnicas etiquetas de tipo social, como aquellas relacionadas con la igualdad de género. No obstante, en el caso de que iniciado un procedimiento de contratación éste resultara desierto por ausencia de ofertas que cumplan las especificaciones técnicas que, sin venir exigidas por norma legal o reglamentaria, han sido contempladas en el pliego por aplicación de esta Instrucción, podrá volverse a convocar el procedimiento omitiendo las especificaciones

técnicas derivadas de esta Instrucción que se han manifestado en ese concreto procedimiento impositivas de la adjudicación del contrato.

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.

V.– Selección de la empresa contratista y requisitos de capacidad.

V.1.– Exclusión de quienes incurran en prohibiciones de contratar por motivos de orden social.

Se excluirán del procedimiento de contratación las personas y empresas que incurran en prohibición de contratar establecida por ley, entre ellas, no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, las motivadas por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, por sanción firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades, o por infracción muy grave en materia laboral o social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, o de igualdad de mujeres y hombres.

V.2.– Apreciación de la existencia de prohibiciones de contratar relacionadas con el incumplimiento de obligaciones laborales y de carácter social.

Los órganos de contratación apreciarán directamente la existencia de prohibiciones de contratar relacionadas con el incumplimiento de obligaciones laborales y de carácter social en los casos en que así lo disponga la legislación contractual.

V.3.– Experiencia, conocimientos y medios técnicos.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, de igualdad de mujeres y hombres u otras políticas públicas, en las cláusulas específicas del contrato 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 la normativa en materia de contratación pública.

V.4.– Adscripción de medios personales y materiales a la ejecución.

1.– Los órganos de contratación podrán exigir en las cláusulas específicas del contrato el compromiso de la licitadora de adscribir a la ejecución del contrato los concretos medios personales y materiales que se consideren suficientes para la ejecución de los aspectos sociales del contrato. El pliego atribuirá a este compromiso el carácter de obligación contractual esencial a efectos de resolución del contrato.

VI.– Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– Los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos del 5% del total del baremo.

2.– La selección de los criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, así como su ponderación deberá dar cumplimiento a su necesaria vinculación al objeto del contrato y sus características; al sector o ámbito de actividad; al importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.

3.– Sin perjuicio de otros criterios más idóneos que considere el órgano de contratación, a título de ejemplo se propone el establecimiento de alguno o algunos de los siguientes criterios de adjudicación:

3.1.– La contratación de un número o un porcentaje determinado de mujeres para la ejecución del contrato, cláusula que podrá establecerse con carácter general; o especificando que la contratación de mujeres sea para cargos cualificados o de responsabilidad; o referida a mujeres víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión social.

3.2.– La adopción de políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato, tales como: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo; medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la formación a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres; las mejoras salariales por encima de lo establecido en el convenio aplicable a la plantilla que ejecute el contrato, el establecimiento de un plan de igualdad.

3.3.– El disponer y aplicar a la ejecución del contrato un convenio colectivo de empresa con cláusulas específicas para la igualdad de mujeres y de hombres; o el disponer y aplicar un distintivo, certificación o etiqueta en materia de igualdad de mujeres y hombres o, en su defecto, acreditar por cualquier medio de prueba admitido en Derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tales distintivos, certificados o etiquetas.

4.– Con el objetivo de facilitar por parte de los órganos de contratación la aplicación de los criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, en el Anexo I del presente Acuerdo se proponen modelos de cláusulas susceptibles de ser utilizadas en los pliegos de contratación.

VII.– Obligaciones contractuales para evitar la discriminación retributiva mujeres y hombres en la ejecución del contrato.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos deberán establecer de manera preceptiva el deber de las empresas adjudicatarias de evitar la existencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Dicha cláusula se materializará en la formalización del contrato.

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, en aquellos contratos cuyo valor estimado sea superior a 120.000 euros, la empresa adjudicataria deberá remitir con carácter anual a la persona responsable del contrato, o a la unidad responsable de su seguimiento, la siguiente documentación:

2.1.– Una declaración responsable, con la relación nominal con desagregación de sexo y numerada de las personas contratadas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de su categoría profesional y el salario base más los complementos de cada una de ellas.

2.2.– El Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y el Informe de Datos de Cotización (IDC) de la empresa contratista, emitidos en fecha no anterior a quince días.

VIII.– Condiciones especiales de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos contemplarán, al menos, una condición especial de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

2.– La selección y concreción de las condiciones especiales de ejecución para la igualdad de mujeres y hombres, así como su ponderación deberá dar cumplimiento a su necesaria vinculación al objeto del contrato y sus características; al sector o ámbito de actividad; al importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida. Considerando su carácter obligatorio, recomendamos su aplicación bajo criterios de prudencia, proporcionalidad y verificabilidad de manera que no se incorporen en los pliegos condiciones especiales de ejecución desproporcionadas en relación con las características del contrato y con la oferta existente en el mercado.

3.– Sin perjuicio de otros criterios más idóneos que considere el órgano de contratación, a título de ejemplo se propone el establecimiento de alguna o algunas de las siguientes condiciones especiales de ejecución del contrato:

3.1.– La contratación de un número o un porcentaje determinado de mujeres para la ejecución del contrato, cláusula que podrá establecerse con carácter general; o especificando que la contratación de mujeres sea para cargos cualificados o de responsabilidad; o bien referida a mujeres víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión social.

3.2.– La adopción de políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la ejecución del contrato, tales como: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo; medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la formación a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres; las mejoras laborales a la plantilla que ejecute el contrato; el establecimiento de un plan de igualdad; o el empleo de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todos los materiales y la documentación.

3.3.– La obligación de presentar datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias y/o usuarias de la prestación contractual.

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

IX.– Cumplimiento, seguimiento y verificación de los criterios para la igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de contratación.

1.– La empresa contratista estará obligada como única responsable de la total realización del contrato, al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación que hubiera asumido, y de todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2.– La empresa contratista deberá acreditar de manera efectiva la correcta prestación del contrato en lo relativo a los criterios de adjudicación que hubiera asumido y de las condiciones de ejecución de carácter social en materia de igualdad de mujeres y hombres, debiendo presentar a tal efecto y en el momento señalado la documentación que se indicará específicamente en los pliegos para la verificación de su cumplimiento. Se exigirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares del contrato que, una vez realizadas las prestaciones del mismo, la contratista presente una Memoria explicativa y justificativa en la que declare expresamente que ha realizado los trabajos dando cumplimiento a las citadas obligaciones y condiciones. La mencionada Memoria deberá contar con el Visto Bueno de la persona Responsable del contrato.

3.– 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, y 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 carácter social.

4.– La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato, deberán verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y de hombres. A estos efectos podrá recabar asesoramiento de la unidad para la igualdad de su departamento u organización o, en su defecto, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. En caso de incumplimiento deberá informar y en su caso proponer el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

X.– Cuadro de seguimiento de la incorporación de aspectos sociales en el procedimiento y en el contrato.

Aspectos:	SOCIALES O RELATIVAS AL EMPLEO			
	EN PARTICULAR			OTRAS
	Inserción laboral	Igualdad de mujeres y hombres	Prevención de riesgos laborales	
Objeto del contrato				
Requisitos de solvencia				
Especificaciones técnicas				
Criterios de adjudicación				
Condiciones especiales de ejecución				

ANEXO 1.– Listado, a título de ejemplo, de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres

Sin tratarse de una relación exhaustiva, se facilitan en este Anexo posibles criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución que, según la naturaleza, objeto y características del contrato, se podría valorar incorporar en los Pliegos para favorecer la igualdad de mujeres y hombres.

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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 responsabilidad o gerencia:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado (con o sin escala). 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 en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

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 50%, 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 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.– 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 y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.

c) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico 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 de género.

d) Por 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 mejoren las ya existentes. Se valorará con x puntos por la aplicación de cada una de las siguientes medidas, debiendo detallar en su propuesta técnica el número de personas beneficiarias desagregadas por sexo, el presupuesto destinado a cada medida:

1) Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.

2) Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.

3) Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).

4) Otras a especificar.

6.– Por el compromiso de aplicar mejoras laborales a la plantilla que ejecutará el contrato. A tal efecto, se valorará con hasta xxx puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen desagregadas por sexo las siguientes cuestiones:

1) Las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.

2) La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

3) La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.

4) El diseño y ejecución de acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7.– En relación con la empresa o entidad licitadora:

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 plantilla que ejecute el contrato un convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3) 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.

4) 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.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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.

Alternativa: obligar a la contratación de un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

2.– Contratación de mujeres en puestos de responsabilidad o gerencia:

La empresa adjudicataria deberá emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: obligación de contratar a un número determinado de mujeres. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

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 el 50%, o el X% de) las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Cláusula alternativa o complementaria: obligación de emplear a 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, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual.

d) Aprobar y difundir un protocolo específico 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 de género.

e) Presentar una memoria sobre el impacto de 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) La aplicación a la plantilla que ejecute el contrato de mejoras sobre el convenio colectivo de referencia territorial y sectorial establecido en los pliegos.

h) 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 mejoren las ya existentes. A tal efecto la obligación se concretará sobre alguna o algunas de las siguientes medidas, cuyas personas beneficiarias deberán desagregarse por sexo:

1) Mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente.

2) Flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo.

3) Servicios de apoyo a la conciliación (dispositivos propios, privados o sociocomunitarios faciliten la atención de menores o personas dependientes; cheque servicio; comedores, guarderías, centros de día o ludotecas).

4) Otras a especificar.