INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL

ÍNDICE

0. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1. Objeto de la Instrucción.

2. Inclusión de cláusulas sociales de género.

3. Incorporación de las cláusulas sociales en las diferentes fases del procedimiento de contratación:

- **3.1.** Fase de preparación del contrato.
- **3.2.** Fase de selección.
- **3.3.** Fase de adjudicación del contrato.
- **3.4.** Fase de formalización del contrato
- **3.5.** Fase de ejecución del contrato.

4. Control de la ejecución de las cláusulas sociales de género.

ANEXOS

anexo I

Catálogo de cláusulas sociales de género que deberán incluirse en todos los contratos.

anexo II

Catálogo de cláusulas sociales de género para aquellos contratos que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres.

anexo III

Catálogo de criterios de adjudicación que podrán incluirse en los contratos que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres.

ÍNDICE

0. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española en su artículo 1.1 consagra "la igualdad" como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, en su artículo 14 se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el articulo 9.2. obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El principio de igualdad, se encuentra consagrado en un gran número de normas, pactos y convenios de carácter nacional e internacional, especialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH).

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. Resulta, por tanto, necesario promover acciones dirigidas a eliminar todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, venciendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye una política de carácter transversal que debe estar presente en el conjunto de las políticas de la Administración, relativas a vivienda, educación, derechos sociales, contrataciones, subvenciones, presupuestos con enfoque de género etc.

Las Administraciones Públicas con la introducción de cláusulas sociales de género en sus contrataciones pretenden ser un referente y trasladar e incentivar a la sociedad y a las empresas para actuar en orden a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Pretenden ir al origen del problema y abordar la desigualdad indirecta que provocan las políticas públicas.

En este sentido se ha pronunciado la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su Informe 16/2015, al señalar que «La contratación pública, desde hace tiempo, se viene considerando como una herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus fines o sus políticas públicas. Resulta innegable en la actualidad que, a través de la contratación pública, los poderes públicos intervienen en la vida económica, social y política del país y de las regiones."

La promoción de estas prácticas deben enmarcarse en las estrategias de la denominada "contratación pública socialmente responsable" que pretende la integración de aspectos sociales de género entre otros, en la contratación pública. En ese sentido las Directivas 23, 24 y 25, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, ya vigentes, refuerzan el papel de las administraciones y legisladores para que adopten medidas efectivas para garantizar, en la contratación pública, el cumplimiento de los compromisos sociales.

La legislación de contratos públicos ha incorporado de forma expresa en su articulado los criterios sociales y de género en las distintas fases del procedimiento, por lo que además de salvaguardar los principios básicos de transparencia y no discriminación, se alcanzan otros principios y objetivos sociales como son la cohesión social, la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Las cláusulas con perspectiva de género se plantean como una herramienta sinérgica y complementaria con las políticas para la igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza, mejorando así la capacidad y la eficacia de los programas y proyectos existentes.

Por tanto, el Ayuntamiento de Zaragoza al dictar esta Instrucción inicia un proceso de transversalidad de género en las distintas políticas municipales que deberá extenderse a todas sus áreas de gobierno como parte de un proceso necesario para la disminución de las desigualdades de género presentes en todos los ámbitos de la vida y profundamente incrustradas en las estructuras y dinámicas sociales. Con esta instrucción se pretende impulsar una contratación pública responsable que permita la consecución de fines tan importantes como es la lucha por las desigualdades de género y el logro de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

0. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

01. OBJETO DE LA INSTRUCCIÓN

Es objeto de esta Instrucción la incorporación de cláusulas de igualdad en los procedimientos de contratación que celebren el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público municipal.

En el marco de las Cláusulas Sociales, las dirigidas específicamente a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres deben estar presentes en la contratación, debiendo tener un lugar específico y explícito, teniendo amparo legal tanto en la normativa estatal, Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido Ley de Contratos del Sector Público, (en adelante TRLCSP), en la normativa autonómica Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, (en adelante LCSPA) como en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública, (en adelante Directiva 2014/24). Esta norma fomenta la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública no sólo en sus Considerandos 97 y 98, sino también en su parte dispositiva, en especial, en el artículo 18.2 y en el artículo 70, que permite incluir como posibles criterios de adjudicación o condiciones de ejecución relacionadas con aspectos sociales, como favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en el trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO

Son pertinentes al género todos los contratos que afecten a mujeres y hombres, e incidan en el acceso y control de recursos y aquellos que vayan dirigidos a personas físicas y al público en general.

La inclusión de cláusulas sociales de género en los pliegos de los contratos obliga a conocer las características y necesidades diferentes que tienen mujeres y hombres a lo largo del desarrollo del objeto del contrato, de modo que se puedan adoptar medidas de acción positiva en favor del colectivo más desfavorecido en el contrato específico de que se trate.

2.1. FINES.

La integración de las Cláusulas Sociales de Género en las Contrataciones del Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público municipal tiene las siguientes finalidades:

2.1.1. Cumplir con la normativa vigente.

2.1.2. Avanzar hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra ciudad.

2.1.3. Disminuir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, conciliación, lenguaje sexista, puestos directivos e intermedios en las empresas, formación en igualdad, igualdad salarial, etc.

2.1.4. Favorecer y estimular cambios en las dinámicas de las empresas que optan a la contratación pública, situando la igualdad como un valor social que es preciso alcanzar.

2.2.-OBJETIVOS.

Al mismo tiempo permite lograr los siguientes objetivos:

2.2.1. Potenciar el empleo de mujeres y su incremento en puestos de responsabilidad a través de su contratación, principalmente en aquellos sectores donde estén subrepresentadas.

2.2.2. Asegurar las obligaciones legales en materia de igualdad, especialmente en la ejecución de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadoras/es.

2.2.3. Incorporar en la ejecución de todo tipo de contrataciones requerimientos básicos en materia de igualdad como el uso de lenguaje e imágenes no sexistas, medidas de conciliación familiar, etc.

2.2.4. Sensibilizar sobre la igualdad entre los sexos a las empresas que licitan a los contratos del Ayuntamiento de Zaragoza.

2.2.5. Sensibilizar, a los distintos estamentos administrativos que intervienen en la elaboración, ejecución y seguimiento de los contratos municipales.

2.3. CONTRATOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE LA INSTRUCCIÓN.

Será obligatoria la inclusión de cláusulas sociales de género en todos los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público municipal, que tengan por objeto la ejecución de obras, la prestación de servicios o la gestión de servicios públicos regulados en el TRLCSP.

No obstante lo anterior, en relación con la adquisición de suministros sólo procederá la inclusión de cláusulas sociales de género relativas a la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.

Respecto a los contratos menores se incluirá en la memoria técnica la obligación para la entidad licitadora de utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que se generen durante la ejecución del contrato.

La incorporación de las cláusulas sociales de género será posible siempre y muy especialmente en aquellos contratos en los que el objeto del mismo se refiera a cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, en cuyo caso se podrán incluir cláusulas específicas en todas las fases del procedimiento de contratación.

Los servicios gestores analizarán para su posterior propuesta al órgano de contratación, en función de los diferentes tipos de contratos, la posibilidad de introducir la igualdad entre hombres y mujeres en los contratos que gestionan, valorando las distintas fases del procedimiento de contratación en que puedan incluirse:

Fase de preparación: definición de las prescripciones técnicas del contrato.
Fase de selección de contratista.
Fase de adjudicación: valoración de las ofertas de los licitadores.
Fase de ejecución: definición de condiciones especiales en relación con la de ejecución del contrato.

2.4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN.

La inclusión de las cláusulas sociales de género en cada una de las fases del procedimiento deberán ajustarse a los principios comunitarios de contratación pública, en especial los de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, salvaguardando la libre competencia, la selección de la oferta económicamente mas ventajosa y a los siguientes principios en materia de igualdad de género:

a) Igualdad de trato.
b) Igualdad de oportunidades.
c) Integración de la perspectiva de género.
d) Medidas de acción positivas
e) Eliminación de roles y estereotipos sexistas.
f) Representación equilibrada.
g) Transversalidad para la implementación de la perspectiva de género en las áreas municipales.

2.5. SELECCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO.

La definición del objeto del contrato y la justificación del valor que aporta a la igualdad entre mujeres y hombres resulta esencial para la inclusión de cláusulas de género a lo largo del proceso de contratación.

El órgano de contratación deberá seleccionar las cláusulas de género idóneas para cada contrato teniendo en cuenta la naturaleza de su objeto y las indicaciones recogidas en la presente instrucción.

En el Anexo I se presenta un catálogo de cláusulas de género que por su carácter transversal deberán incorporarse como condiciones especiales de ejecución en todos los contratos que realice el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal.

En el Anexo II se presenta un catálogo de cláusulas sociales de género obligatorias para aquellos contratos que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Anexo III de la presente instrucción se presenta un catálogo de criterios de adjudicación que podrán incluirse con carácter facultativo en los contratos que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres.

3. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.

3.1-FASE DE PREPARACIÓN.

OBJETO DEL CONTRATO.

La definición del objeto del contrato que se haga en el pliego de cláusulas administrativas y técnicas es determinante para la inclusión de la perspectiva de género pues nos marcará las posibilidades de conseguir distintos objetivos de igualdad en el desarrollo de la ejecución del contrato, ya que los contratos públicos pueden y deben estar al servicio de las políticas públicas de carácter social. Por ello es factible recogerlo en la definición del objeto, siempre que no sea contrario al interés público, al ordenamiento jurídico y quede garantizada la idoneidad del contrato para cumplir la prestación y la eficiencia en la contratación.

El órgano de contratación puede decidir adquirir un producto o prestar un servicio que incorpore en su propia definición y en su contenido cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.

Es evidente la incorporación de cláusulas de género cuando son contratos que promueven específicamente la igualdad en su contenido u objetivo.

Los contratos pueden tener un objeto mixto o múltiple, con un objeto principal y otro adicional siendo indiferente si la característica social es prioritaria o accesoria. Cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

Además de incluir el principio de igualdad en el objeto del contrato, el servicio gestor deberá justificar las razones por las que se hace y señalar las ventajas sociales que se pretenden conseguir con su inclusión, así como una mayor calidad en la prestación del contrato.

Todo ello resulta conforme a lo previsto en los artículos 25.1. y 86.1. del TRLCSP, en consecuencia se recomienda incluir el principio de igualdad en el objeto del contrato cuando existan claras desigualdades y en aquellos cuyo objeto sea el logro de la igualdad entre mujeres y hombres lo que permitirá incluir cláusulas sociales de género en los otros apartados del contrato y conseguir progresivamente un compromiso por la igualdad de las empresas licitadoras.

3.2 FASE DE SELECCIÓN.

3.2.1.- PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR.

En lo que respecta al cumplimiento del principio de igualdad, estarían excluidas de la licitación aquellas entidades que hubiesen sido condenadas por delitos contra los trabajadores (articulo 60.1 a) del TRLCSP o haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral, igualdad de oportunidades, o por infracción muy grave en materia laboral y social de acuerdo con lo dispuesto en el RDL 5/2000, de 4 de agosto T.R de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 60.1 b).

La prohibición para contratar en casos de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad, no se aplica de forma automática, es necesario que la sanción o condena sea firme y el órgano de contratación no posee competencias para incoar el expediente sancionador a tenor de lo previsto en el citado RDL 5/2000 ni para declarar la prohibición de contratar, su duración y alcance, por otra parte el órgano de contratación no puede incluir una cláusula de prohibición diferente a las previstas en el artículo 60 del TRLCSP ni ampliar su redacción.

No obstante lo anterior los tipos delictivos citados en el párrafo primero, comprenden actuaciones contrarias a la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que los órganos de contratación, deberán exigir al licitador mediante testimonio judicial o certificación administrativa declaración de no hallarse incurso en prohibición de contratar. Cuando dicho documento no pueda ser expedido por autoridad competente podrá sustituirse por declaración responsable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 73 del TRLCSP.

3.2.2.- SOLVENCIA TÉCNICA.

Incorporar requisitos de solvencia con perspectiva de género, no puede hacerse como norma general para todos los contratos. Solamente se aplicará cuando esté justificado conforme a la naturaleza y el objeto del contrato.

Por tanto procederá requerir experiencia acreditada sobre igualdad entre hombres y mujeres cuando la naturaleza y contenido del contrato tenga como finalidad la igualdad.

La acreditación de la solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres deberá estar referida a los medios para acreditar la solvencia previstos legalmente, en los artículos 62 al 64, y 76 al 79 del TRLCPS y concordantes del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP) y podrá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

a) 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 cinco años, con indicación de importe, fecha y cliente.

b) 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.

c) Distintivo de Igualdad que establece el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, o de Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres u otros distintivos expedidos por organismos públicos.

3.3 FASE DE ADJUDICACIÓN.

3.3.1.CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

Se incorporarán al pliego de cláusulas administrativas criterios de adjudicación relacionados con la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato y cuando los aspectos a valorar no se encuentren dentro de los mínimos exigidos como condiciones especiales de ejecución de la prestación.

Conforme al artículo 150 del TRCLSP, siempre que estén directamente vinculados al objeto del contrato, se incluirán en los pliegos criterios de adjudicación relativos a la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada, que tendrán una ponderación entre el 5% y el 20% sobre el total del baremo.

Se recomienda incluir criterios de valoración con perspectiva de género especialmente en los contratos que tienen por finalidad la igualdad entre mujeres y hombres.

En consecuencia la inclusión de criterios de valoración deberá suponer siempre mejoras con respecto a las condiciones especiales de ejecución y estar baremados cuantitativamente para facilitar la objetividad en la selección.

Para la valoración del criterio de adjudicación, se recuerda que los criterios podrán ser objetivos, cuya puntuación se derivará de la aplicación de una fórmula, o subjetivos cuya puntuación se derivará de un juicio de valor. En este último caso, el órgano de contratación deberá precisar los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos.

En el supuesto de que se haya establecido como condición especial de ejecución la adopción por parte de la empresa adjudicataria de medidas específicas de igualdad de género en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato, se podrá establecer como criterio de adjudicación mejoras sobre los mínimos establecidos en el pliego de prescripciones técnicas, especificando los aspectos que se valorarán por encima de los mínimos señalados en el pliego.

Se podrán valorar, entre otros, los siguientes aspectos:

A) En los sectores en los que exista subrepresentación se podrá valorar la contratación en número y porcentaje de mujeres y hombres que empleará la entidad licitadora para la ejecución del contrato favoreciendo al sexo subrepresentado en el sector en el que se realice el contrato, siempre que supere el criterio establecido en las medidas especiales de ejecución. Así se valorarán las contrataciones que mejoren los siguientes porcentajes:

a) 40% del sexo en subrepresentación.
b) 40% en puestos de responsabilidad del sexo en subrepresentación.
c) 15% si son hombres o mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

B) En el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, se podrá valorar la contratación de mujeres en un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente, siempre que esté vinculado al objeto del contrato.

3. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

C) En relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se valorarán las medidas concretas que la entidad licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato y que mejoren los mínimos establecidos como condición especial de ejecución.

En el Anexo III se muestra un catálogo de criterios de adjudicación con fórmulas y parámetros objetivos.

Todos los compromisos adquiridos por la persona o entidad licitadora en materia de igualdad de mujeres y hombres, se incluirán en el documento contractual deberán ser debidamente acreditados en el marco de ejecución del contrato y se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento supondrá la imposición de penalidades económicas y pudiera dar lugar a resolver el contrato por incumplimiento culpable conforme a los artículos 212.1 y 223.f del TRLCSP, lo que se recogerá en el pliego de cláusulas administrativas particulares y en el contrato.

3.3.2.CRITERIOS DE PREFERENCIA.

En el supuesto de que dos o más proposiciones se igualen en sus términos como las más ventajosas, según la ponderación establecida en los criterios de adjudicación previsto en los pliegos de cláusulas administrativas, y a tenor de lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta del TRLCSP, el artículo 12 de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón y en el artículo 34 de la LOI, se deben añadir a los criterios de preferencia como fórmula de desempate lo siguiente:

"Tendrá preferencia en la adjudicación del contrato la proposición presentada por empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo establecidas de conformidad con lo que prevé el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, siempre que esta proposición iguale en sus términos las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación."

Para la acreditación de las buenas prácticas en materia de igualdad de género se podrá presentar el Distintivo de Igualdad previsto en el RD 1615/2009, o cualquier otro documento que justifique que la empresa tiene políticas igualitarias entre mujeres y hombres que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral.

3.4 FASE DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

En el documento administrativo de formalización del contrato se harán constar todos los compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres, cuyo cumplimiento la persona o entidad licitadora deberá acreditar en la ejecución del contrato. A tal efecto, estos compromisos se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento podrá suponer la resolución del contrato, según el artículo 223.f) del TRLCSP o la imposición de las penalidades previstas en los pliegos y en función de la gravedad del incumplimiento, por importe no superior al 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

3.5 FASE DE EJECUCIÓN.

Condiciones Especiales de Ejecución.

La normativa de contratos públicos se refiere en el artículo 118 del TRLCSP a las condiciones de ejecución de carácter social como obligaciones que las empresas adjudicatarias aceptan al presentar su propuesta y que deberán cumplir en el transcurso de ejecución del contrato. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 24 de la Directiva 2014/24 y los artículos 33 y 34 de la LOIEMH.

Esta fase del procedimiento de contratación es la mas eficaz para introducir las cláusulas sociales de género pudiendo, por tanto, incluir como obligación en la ejecución del contrato aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

Su legalidad es incuestionable, no obstante:
a) Deberá respetarse el derecho comunitario y no establecer condiciones discriminatorias.
b) Las consideraciones de carácter social deben estar relacionadas con la ejecución del contrato, afectando sólo a la plantilla que lo ejecuta, no al conjunto de la empresa contratada.
c) Debe indicar el anuncio de licitación en el que incluye condiciones especiales de ejecución de carácter social.
d) Se deben establecer penalidades en los pliegos de cláusulas administrativas que pueden llegar a la resolución del contrato para el supuesto en que la empresa adjudicataria incumpla estas obligaciones.

Al efecto de facilitar la inclusión de cláusulas sociales de género en las condiciones especiales de ejecución, se especifican a continuación aquellas de se deberán incorporar a todos los contratos del Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y Entidades del sector público municipal, así como aquellas otras que podrán incorporarse a los contratos cuya finalidad sea la igualdad entre hombres y mujeres.

No obstante, ello no impide que en cada contrato y en función de su objeto se puedan incorporar otras cláusulas de género en las distintas fases de la contratación.

3.5.1. En todos los contratos realizados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y Entidades del sector público municipal se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución:

a) 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.

Con este fin se presentarán todos los elementos que se elaboren durante la ejecución del contrato antes de ser publicitados, para que el Ayuntamiento pueda comprobar el cumplimiento de esta obligación.

b) 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 LOI.

c) En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y/o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres y en función del número de contrataciones, éstas se realizarán en un porcentaje superior, al menos en cinco puntos, al porcentaje medio señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población activa del I.N.E..

d) La empresa adjudicataria garantizará la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

e) En la elaboración de memorias o informes realizados a lo largo de la ejecución del contrato se aportarán los datos estadísticos de personas beneficiarias o usuarias que deberán estar desagregados por sexos y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse claramente la población a la que se dirige el contrato. Dichos informes se presentarán periódicamente según se recoja en los pliegos de condiciones técnicas.

f) Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y de los hombres, que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación y para las personas beneficiarias de la actividad a lo largo del periodo de duración del contrato y que justificará anualmente.

La selección de las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, por parte de la empresa adjudicataria, dependerá de las características y de la naturaleza del contrato y se referirán a medidas concretas que puedan pertenecer a uno o más de los siguientes bloques:

1. Mejora o ampliación de los permisos establecidos por la normativa legal vigente.
2. Flexibilización y/o adecuación de la jornada de trabajo.
3. Flexibilización y/o adecuación del horario de trabajo.
4. Servicios de apoyo a la conciliación.
5. Otro tipo de medidas.

Como mínimo se establecerán tres acciones nuevas en materia de conciliación durante la ejecución del contrato.

Se adjuntará un modelo de informe en el pliego de cláusulas administrativas particulares sobre las medidas que establecerá la empresa para favorecer la conciliación corresponsable en la plantilla que ejecute el contrato.

Con el fin de dar cumplimiento a las condiciones especiales de ejecución relacionadas anteriormente, para todos los contratos que celebre el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público municipal, la empresa adjudicataria deberá acreditar al inicio del contrato la planificación de las acciones a realizar de forma detallada.

Del mismo modo, antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al Responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas; sin la presentación del mismo no se podrá dar por finalizado el contrato.

3.5.2. En aquellos contratos que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres, se incorporará la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de contratación y especialmente en los siguientes apartados:

A. En la Memoria Técnica que presente el licitador en la que defina la gestión del proyecto del contrato se deberá incluir:

1. La desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.

2. De forma transversal las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminaciones múltiples.

B. Con respecto a los Planes de Igualdad de las empresas:

1. Las empresas con plantilla superior a 250 personas deberán presentar además del Plan de Igualdad, las medidas específicas a desarrollar a lo largo del periodo de duración del contrato.

2. Las empresas con plantilla inferior a 250 personas y que no tengan Plan de Igualdad se comprometerán a aprobarlo en el menor tiempo posible y a iniciar medidas de información y sensibilización sobre el mismo, a lo largo del tiempo de la prestación del contrato.

C. Con respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:

C.1. Se garantizará la aplicación del principio de igualdad de 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, duración y ordenación de la jornada laboral.

C.2. En las nuevas contrataciones:

C.2.1. Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres.

C.2.2. Al menos un 40% de los puestos nuevos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la entidad o empresa adjudicataria deberán ocuparse por mujeres.

C.2.3. Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, por ejemplo víctimas de violencia contra las mujeres, familias monomarentales, con discapacidad, o desempleadas de larga duración.

C.4. En aquellos contratos en que esté establecida la subrogación del personal, se comprometerán en casos de nuevas contrataciones, sustituciones, bajas, etc, a contratar a personas del sexo que esté infrarepresentado.

C.5. Se comprometen a presentar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, en el ámbito de desarrollo del contrato.

C.6. El compromiso de realizar 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.

3. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

D. La justificación final del contrato deberá incorporar una memoria del impacto de género que incluirá los beneficios en materia de igualdad que obtendrán las personas sobre las que actuará el contrato así como sobre el personal que ejecutará el mismo. Para ello deberán presentarse datos de la situación social a la que se refiere el contrato desagregados por sexo e indicadores de género: de distribución, de concentración, índice de feminidad y feminización y análisis de las brechas de género existentes, así como indicadores cualitativos que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas en el contrato. Sin la presentación de esta documentación no se dará por finalizado el contrato.

3. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

4. CONTROL DE LA EJECUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO.

La persona responsable de cada contrato supervisará de forma periódica el cumplimiento de las obligaciones que en relación con las cláusulas sociales se hayan impuesto directamente a la empresa adjudicataria en el pliego o hayan sido ofertadas por éste.

La periodicidad y la forma de ejercer el tipo de control deberán concretarse en los pliegos de prescripciones técnicas, atendiendo a la naturaleza y características de cada contrato.

La documentación que se solicitará a las empresas adjudicatarias en función de las cláusulas que se incluyan en los contratos en relación a la ejecución del mismo será la siguiente:

a) Informe de impacto de género.
b) Informe sobre medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
c) Plan de Igualdad de la empresa y medidas desarrolladas.

Del mismo modo cada servicio gestor proporcionará información anualmente a la Oficina Técnica de Transversalidad de Género sobre datos cuantitativos y cualitativos de las cláusulas de género incluidas en cada contrato de forma que pueda evaluarse su implantación.

ANEXO I

CATÁLOGO DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO QUE DEBERÁN INCLUIRSE EN TODOS LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL.

Deberán incluirse en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución las siguientes cláusulas:

a) "Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales de todo tipo deberán utilizar un lenguaje no sexista , 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".

b) "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 Mujeres y Hombres".

c) "En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y /o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres y en función del número de contrataciones éstas se realizarán en un porcentaje superior, al menos en cinco puntos al porcentaje medio señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población activa del I.N.E.".

d) "La empresa adjudicataria garantizará la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual".

e) "En la elaboración de memorias e informes que la entidad licitadora deberá presentar con motivo de la ejecución del contrato, todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecute el contrato, deberán estar desagregados por sexo y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato".

f) "La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo tres acciones nuevas en materia de conciliaciòn de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución, que podrán pertenecer a uno o más de los bloques detallados en el apartado 3.5.1. d) de esta Instrucción".

ANEXO II

CATÁLOGO DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO QUE DEBERÁN INCLUIRSE EN LOS CONTRATOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CELEBRADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL.

Ademas de las cláusulas sociales de género enumeradas en el Anexo I, deberá recogerse en los pliegos de cláusulas administrativas y prescripciones técnicas lo siguiente como condiciones especiales de ejecución:

a) "La empresa licitadora deberá incluir la perspectiva de género en todo el desarrollo de la memoria técnica ".

b) "Las empresas con plantilla superior a 250 personas deberán presentar además del Plan de Igualdad, las medidas específicas a desarrollar a lo largo del período de duración del contrato dirigidas a las personas que ejecutan la prestación , así como a las beneficiarias del contrato"

"Aquellas otras empresas con plantilla inferior a 250 personas y que no tengan Plan de Igualdad se comprometerán a aprobarlo en el menor tiempo posible y a lo largo de la prestación del contrato a realizar medidas de información sobre el mismo".

Igualmente deberán recogerse como condiciones especiales de ejecución del contrato lo siguiente:

c) "La empresa adjudicataria garantizará la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres para la plantilla que ejecutará el contrato en cuanto a políticas de formación, selección, clasificación profesional, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral."

d) En las nuevas contrataciones para la ejecución del contrato:

d.1) "Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la ejecución del contrato deberán ser mujeres".

d.2) "Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la empresa adjudicataria deberán estar ocupados por mujeres durante la ejecución del contrato".

d.3) "Al menos un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, por ejemplo víctimas de violencia de género, mujeres que encabezan familias monomarentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración".

e) "Cuando se establecezca la subrogación del personal, se contratará a personas del sexo que esté infrarepresentado en los casos de sustituciones, bajas y/o nuevas contrataciones que sean necesarias para la ejecución del contrato".

f) "La empresa adjudicataria se compromete a presentar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, en el ámbito de desarrollo del contrato".

g) "La empresa se compromete a realizar acciones de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género, adaptadas a las características diferenciadas de sexo".

h) "Al finalizar el contrato se deberá realizar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Sin la presentación de esta documentación no se dará por finalizado el contrato".

ANEXOS

ANEXO III

CATÁLOGO DE CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN QUE PODRÁN INCLUIRSE EN LOS CONTRATOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CELEBRADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL.

Los criterios de adjudicación deben estar referidos siempre al objeto del contrato y han de suponer una mejora en las condiciones de prestación del servicio, debiendo atribuirles el órgano de contratación una ponderación entre el 5% y el 20% sobre el total del baremo.

Se podrán incluir los siguientes criterios:

a) "En las nuevas contrataciones para la ejecución del contrato, se valorará con X puntos la mejora por parte de los licitadores del siguiente porcentaje:

Por encima de un 40% de las personas contratadas laboralmente para la ejecución del contrato deberán ser mujeres.

Por encima de un 40% de los puestos de trabajo cualificados, de responsabilidad o gerencia de la empresa adjudicataria deberán estar ocupados por mujeres durante la ejecución del contrato.

Por encima de un 15% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, por ejemplo víctimas de violencia de género, mujeres que encabezan familias monomarentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración.

Se le otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del indicado en el criterio de adjudicación. El resto de los licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

P= Po / PoM x (Puntuación máxima)
Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora)= Po (Porcentaje superior al mínimo / PoM (Porcentaje superior al mínimo establecido contenido en la mejor oferta de las licitadoras) x (Puntuación máxima)".

b) "Se valorará con X puntos, el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato, en el caso de nuevas contrataciones, bajas y/o sustituciones, un porcentaje de mujeres superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente".

Se le otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del indicado en el criterio de adjudicación. El resto de los licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

P= Po / PoM x (Puntuación máxima)
Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora)= Po (Porcentaje superior al mínimo / PoM (Porcentaje superior al mínimo establecido contenido en la mejor oferta de las licitadoras) x (Puntuación máxima)."

c) "Se valorará hasta con X puntos, las medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la entidad licitadora se comprometa a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, que mejoren los mínimos establecidos como condición especial de ejecución en el pliego de cláusulas administrativas".

Se le otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor número de medidas concretas por encima del indicado en el criterio de adjudicación. El resto de los licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

P= Po / PoM x (Puntuación máxima)
Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora)= Po (Número de medidas superior al mínimo / PoM (Número de medidas superior al mínimo establecido contenido en la mejor oferta de las licitadoras) x (Puntuación máxima)".

ANEXOS