GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN Y LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS

Marzo 2021

Logroño

aretéactiva
Desarrollando las Personas. Potenciando la Organización

Esta guía ha sido elaborada por Elízabeth Purroy Irurzun y Enrique García García, del equipo de ARETÉ ACTIVA S.L. y publicada por el Ayuntamiento de Logroño en Marzo de 2021.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN....4

2. MARCO NORMATIVO....7

2.1. LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO....7

2.2. LEY GENERAL DE SUBVENCIONES....8

2.3. LEY DE IGUALDAD....9

3. MEDIDAS PARA MEJORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS / ORGANIZACIONES....13

4. ENFOQUE METODOLÓGICO....33

5. CLÁUSULAS....38

5.1. CLÁUSULAS NO RECOMENDABLES....38

5.2. CUADRO DE CLÁUSULAS CONTRATOS-SUBVENCIONES....39

6. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN....44

6.1. OBRAS....44

6.2. SERVICIOS....52

6.3. SUMINISTROS....63

7. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES....67

7.1. DIRIGIDAS A ORGANIZACIONES....67

7.2. DIRIGIDAS A EMPRESAS....71

7.3. DIRIGIDAS A PERSONAS O CONJUNTO DE PERSONAS....77

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....78

1. INTRODUCCIÓN

Esta guía metodológica surge del trabajo realizado durante la **"Asistencia técnica para la formación en inclusión de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación y las subvenciones públicas"** durante los meses de Septiembre de 2020 a Marzo de 2021 por parte de ARETÉ ACTIVA.

El objeto de la misma ha sido la realización de una formación y asesoramiento al personal del Ayuntamiento de Logroño en la implementación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración de los contratos y subvenciones públicas.

Los objetivos que se han pretendido conseguir con la misma son:

- Sensibilizar y generar una cultura de igualdad de manera transversal en todas las áreas del Ayuntamiento de Logroño, situación de partida, identificación de objetivos posibilidades de mejora.
- Establecer procedimientos, protocolos, clausulados y una metodología para la incorporación de cláusulas de igualdad de género en los contratos públicos y las subvenciones públicas del Ayuntamiento de Logroño.
- Analizar, debatir y resolver las dudas y cuestiones más problemáticas potenciando el pensamiento crítico de forma que el personal desarrolle la capacidad de innovación e iniciativa para integrar el principio de igualdad transversalmente en su trabajo diario.
- Establecer métodos de control, supervisión y mejora que permitan ver la utilidad del proceso formativo.

El proceso se ha desarrollado a través de las siguientes 3 fases:

1 Sesiones de formación	2 Grupos de trabajo	3 Guía práctica

1. **SESIONES DE FORMACIÓN.** Se desarrollaron 4 sesiones iniciales de 4 horas paras unas 20 personas por sesión. En ellas se informó de los siguientes aspectos:

   - Proceso de reflexión en torno al concepto de igualdad y contexto jurídico.
   - El papel de las administraciones públicas para el impulso del principio de igualdad: herramientas tractoras.
   - Principales dificultades y necesidades observadas en el ayuntamiento de Logroño.
   - Claves para la incorporación de cláusulas en la contratación municipal y en las bases de subvenciones.
   - Buenas prácticas en la incorporación de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación.
   - Buenas prácticas en la incorporación de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en las bases de subvenciones.

2. **GRUPOS DE TRABAJO.** Se crearon 6 grupos de trabajo para trabajar las diferentes tipologías de contratos (obras, servicios, suministros) y subvenciones.

   Para cada grupo se desarrollaron 4 sesiones de 2 horas para unas 12 personas por grupo, que consistieron en:

   - 1ª sesión - selección de proyectos para trabajar
   - 2ª y 3ª sesión - dinámicas de grupos para generación de ideas y su conversión en cláusulas válidas
   - 4ª sesión - presentación de la pre-guía y feedback al respecto

3. **GUÍA PRÁCTICA.** Visibilizada en este documento con el propósito de servir como instrumento de apoyo en la selección de cláusulas que incorporen el principio de igualdad.

   Esta guía contiene 4 apartados fundamentales:

- Marco normativo
- Medidas para mejorar la igualdad en las empresas y organizaciones
  - ✓ *la primera base de cualquier cláusula de igualdad es que sea una idea de mejora respecto a algún tema de igualdad*
- Enfoque metodológico
- Cláusulas de igualdad
  - ✓ no recomendables
  - ✓ válidas - CUADRO DE CLÁUSULAS

En todo momento se ha tenido muy presente, dada la dificultad de encontrar clausulado de igualdad válido, ir guiando a cada grupo de trabajo a que por su propio pensamiento crítico (tanto individual como colectivo) se llegase a gran parte de los resultados que desde ARETÉ ACTIVA ya se habían analizado y estudiado con anterioridad.

Muy importante tener claro que **esta guía debe ser considerada como un elemento vivo**, de la cuál podrán salir cláusulas del listado como incorporar nuevas (ya sea por nueva legislación, nueva jurisprudencia, etc), teniendo que usar siempre el **enfoque metodológico** para su actualización en el tiempo.

Desde ARETÉ ACTIVA agradecemos al Ayuntamiento de Logroño la participación y colaboración durante toda la asistencia, esperando que el resultado de la misma haya sido satisfactorio y se consiga avanzar en el compromiso de la Corporación municipal de incorporar, de forma transversal, el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2. MARCO NORMATIVO

Legislación Igualdad

Legislación sobre contratación y subvenciones

2.1. LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

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, recoge el deber transversal y preceptivo de que toda contratación pública incorporará criterios sociales y medioambientales.

Según la **Exposición de Motivos** de la norma, uno de los objetivos de la reforma consiste en introducir nuevas consideraciones en la contratación pública que permitan a los órganos de contratación dar prioridad a la calidad, consideraciones medioambientales, aspectos sociales o a la innovación.

*…. "se incluyen en los contratos públicos **consideraciones de tipo social, medioambiental y de innovación y desarrollo**.*

- *Estas consideraciones podrán incluirse tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, si bien su introducción está supeditada a que se relacionen con el objeto del contrato a celebrar.*
- *En particular, en el caso de las condiciones especiales de ejecución, la Ley impone la obligación al órgano de contratación de establecer en el pliego al menos una de las condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental, social o relativas al empleo que se listan en el artículo 202"…..*

Artículo 1. Objeto y finalidad.

3. 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.*

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.

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.

……

Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

….

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.

…

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: ……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; …….

2.2. LEY GENERAL DE SUBVENCIONES

La concesión de subvenciones públicas se rige en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Estas normativas no realizan ni una sola mención a la perspectiva de género ni a la igualdad de mujeres y hombres, aunque sí se hace referencia a las subvenciones públicas en la Ley de Igualdad que comentaremos en el siguiente apartado en su artículo 35.

Debemos tener especial atención sobre el hecho de que en las subvenciones públicas se dispone de un margen jurídico más amplio y flexible, por lo que resulta posible incorporar determinados criterios que resultarían ilegales en el ámbito de la contratación pública.

2.3. LEY DE IGUALDAD

En el articulado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se determinan las siguientes disposiciones relacionadas con cláusulas de igualdad:

- Las acciones positivas (art. 11) *"…los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad…"*
- La transversalización del principio de igualdad de género en todas las actividades de las Administraciones Públicas (art. 15). *"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"*
- La desagregación de datos por sexo (art. 20) *"…Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo…"*
- La posibilidad de *"...establecer condiciones de ejecución especiales en los contratos con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo..."* (art. 33).
- Incorporación de la igualdad en las subvenciones públicas (art. 35) *"...en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad..."*

Dentro de esta ley se incorporan diversas obligaciones para las empresas y organizaciones:

Sobre los derechos de conciliación (art. 44):

- *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

Sobre medidas para evitar la discriminación y planes de igualdad (art.45):

- *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- *En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

- *Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
- *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

Sobre el contenido y el proceso de los planes de igualdad de las empresas (art.46):

- *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado (**Comisión Negociadora**) que contendrá al menos las siguientes materias:*

  ***a)** Proceso de selección y contratación.*
  ***b)** Clasificación profesional.*
  ***c)** Formación.*
  ***d)** Promoción profesional.*
  ***e)** Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
  ***f)** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
  ***g)** Infrarrepresentación femenina.*
  ***h)** Retribuciones.*
  ***i)** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

- *Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*
- *Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

Sobre la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48):

- *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

- *Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

Igualmente hay que mencionar los cambios más importantes que se han venido recogiendo con los últimos Reales Decretos (6/2019, 901/2020 y 902/2020) en este sentido:

- Obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad:
  - Si tiene de 50 a 100 personas en plantilla, deberá tenerlo a partir del 7 de marzo de 2022.
  - Si su empresa tiene entre 101 y 150 personas en plantilla, deberá contar con el plan desde el 7 de marzo de 2021.
  - Y si su plantilla es de entre 151 y 250 personas empleadas, deberá disponer del plan desde el 7 de marzo de 2020.
- Negociación y registro del Plan:
  - Hay que negociar el Plan forzosamente con el Comité de Empresa y si no se tiene, invitando a participar a los sindicatos más representativos del sector.
  - Para que sea válido, el plan hay que inscribirlo obligatoriamente en el Registro oficial, demostrando que ha sido negociado conforme a lo previsto.
- Auditoría Retributiva negociada, que conlleva:
  - Hacer una previa Valoración de Puestos de Trabajo, definiendo para cada puesto en la organización, su valor relativo en comparación con el resto.
  - Realizar una Auditoría Retributiva para analizar las diferencias entre los diferentes puestos, teniendo en cuenta la Valoración anterior.

- Elaborar un plan de Actuación para eliminar la brecha salarial que se haya podido observar.

- Registro retributivo:
  - El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
  - Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.
  - Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

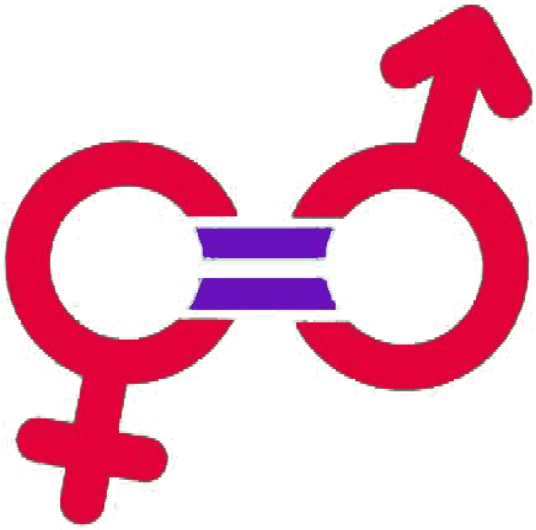
3. MEDIDAS PARA MEJORAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS / ORGANIZACIONES

Como se ha explicado a lo largo de la asistencia y al inicio de esta guía, la primera base de cualquier cláusula de igualdad es que sea una idea de mejora respecto a algún tema de igualdad.

Luego veremos que esta parte es sólo la primera cara (factor) de muchas más, de las cuales hay que analizar todas ellas y con que una cara no complete toda la figura, no podremos convertir finalmente esta medida de igualdad en cláusula.

A continuación, presentamos una batería de posibles medidas para mejorar la igualdad en las empresas y organizaciones, las cuales se encuentran organizadas por ámbitos y categorías, y en base a los objetivos que persiguen alcanzar con su implementación.

Cada medida incluye, una descripción general de la misma y una serie de ejemplos para su aplicación específica.



O. COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

O1. Mainstreaming de género

A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN A1. Comunicación y difusión A2. Selección y Contratación A3. Acogida	B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL B1. Distribución por departamentos/ áreas, grupos profesionales y puestos. B2. Distribución por niveles de responsabilidad. B3. Gestión de personas	C. FORMACIÓN C1. Desarrollo del talento *C2. Mainstreaming* de género
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL D1. Distribución por niveles de responsabilidad D2. Usos del tiempo D3. Trasparencia de los procesos	E. CONDICIONES DE TRABAJO E1. Tipología de contratos y jornadas E2. Organización de los usos del tiempo, espacios y recursos	F. RETRIBUCIONES F1. Reconocimiento F2. Usos del tiempo F3. Distribución por niveles de responsabilidad F4. Auditoría salarial
G. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. G1. Corresponsabilidad y usos del tiempo G2. Satisfacción	H. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO H1. Salud laboral H2. Prevención del acoso H3. Atención y actuación ante situaciones de acoso.	I. LENGUAJE, COMUNICACIÓN y PARTICIPACIÓN I1. Lenguaje e imágenes I2. Procesos de comunicación y participación I3. *Mainstreaming* de género
	J. RELACIÓN CON EL ENTORNO J1. Sociedad. J2. Reconocimiento.	

***O1. Mainstreaming* de género.**	
Objetivo	Capacidad de conseguir una incorporación integral y coherente del principio de igualdad en la organización.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Crear dentro de la organización la figura de Responsable de Igualdad (asimilable a otras figuras ya existentes en la organización como Responsable del sistema de prevención o RLT) con las funciones de asesorar en la materia a todas las personas que lo soliciten tanto para la empresa como para la plantilla y pueda detectar y comunicar posibles situaciones de discriminación. 2. Realizar acciones formativas a toda la plantilla para fomentar conciencia de género y el conocimiento de derechos (principio de igualdad, conciliación equiparada a derechos en salud laboral, etc.)

A1. Comunicación y difusión	
Objetivo	Capacidad de la organización para generar interés en el talento tanto de mujeres como de hombres que se encuentre en búsqueda de una nueva oportunidad laboral.
EJEMPLOS	
Procesos de difusión y publicidad externa.	1. Denominación neutra de los puestos (que no contenga ninguna connotación que los marque como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente). 2. Solicitar de manera específica a las consultoras proveedoras de servicios de selección la búsqueda y recepción de CV, tanto de mujeres como de hombres, para todos los puestos. 3. Realizar acciones publicitarias para atraer el talento femenino en organizaciones, puestos, grupos profesionales o departamentos masculinizados.

A2. Selección y contratación	
Objetivo	Asegurar procesos de valoración de candidaturas realizados en base a criterios objetivos de experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias para el puesto.
EJEMPLOS	
Criterios para la ocupación de puestos.	1. Poner en marcha acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales, áreas o departamentos. 2. Contar con descripciones de todos los puestos de trabajo de manera previa a la valoración de las solicitudes, que atiendan a la experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias (omitiendo otras características que puedan resultar discriminatorias).
Protocolos y procedimientos.	1. Formar en materia de igualdad a las personas encargadas de realizar los procesos selección. 2. Elaboración de un Protocolo de selección con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

A3. Acogida	
Objetivo	Establecer las bases en la organización para que las nuevas incorporaciones, mujeres y hombres puedan en igualdad de condiciones, poner todo su talento a disposición de la misma en el menor tiempo posible.
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos.	1. Establecer reuniones quincenales con la persona responsable para realizar un seguimiento de la adaptación y necesidades que pueda tener la nueva incorporación.

B1. Distribución por departamentos/ áreas, grupos profesionales y puestos.	
Objetivo	Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Equilibrar la participación de las mujeres y los hombres en todas las prácticas de recursos humanos de la organización. 2. Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y áreas o departamentos.
Medidas de acción positiva.	1. A igualdad de condiciones, priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos de mayor cualificación donde haya una representación masculina mayoritaria.

B2. Distribución por niveles de responsabilidad.	
Objetivo	Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisión de la organización.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Incluir y desarrollar en el plan estratégico el objetivo de romper con el techo de cristal o la segregación vertical, que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y liderazgo en la organización.
Organización del trabajo.	1. Favorecer el acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad a partir del planteamiento del trabajo por objetivos en lugar de la presencia física. 2. Introducir nuevos sistemas de organización del trabajo para facilitar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Procesos de difusión y publicidad externa.	1. Solicitar de manera específica a las consultoras proveedoras de servicios de selección, el compromiso e interés de la organización por incorporar mujeres en puestos de dirección y responsabilidad.
Medidas de acción positiva	1. A igualdad de condiciones, priorizar la contratación de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad. 2. Realizar un programa integral de liderazgo que impulse el desarrollo profesional de las mujeres, apostando por el cambio cultural e implicando para ello a toda la compañía.

B3. Reconocimiento	
Objetivo	Fomentar la satisfacción profesional de todas las personas de la organización, reconociendo la aportación de valor que realizan mujeres y hombres a mi organización.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Diseñar un sistema de evaluación del desempeño en la organización basado en competencias.

C1. Desarrollo del talento	
Objetivo	Capacidad de ofrecer las mismas oportunidades a las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, para que puedan capacitarse y desarrollarse.
EJEMPLOS	
Sistema de evaluación y desarrollo profesional	1. Poner en marcha el sistema de evaluación del desempeño en la organización para todos los puestos de trabajo. 2. Vincular los resultados de las evaluaciones del desempeño con oportunidades de desarrollo personal.

C2. *Mainstreaming* de género	
Objetivo	Capacidad de conseguir una incorporación integral y coherente del principio de igualdad en la organización, a través de las acciones formativas.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Organizar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a las personas que tengan equipos a su cargo de manera que les permita aplicar el principio de igualdad de manera activa en el desempeño de sus funciones. Posibles contenidos: • Objetivos y avances del Plan de Igualdad • Origen e impacto de integrar la igualdad en el ámbito profesional. • Organización de los usos del tiempo en la organización. • La perspectiva de género. 2. Realizar una formación específica en materia de igualdad y gestión de personas desde la perspectiva de género para las personas que ocupan puestos de RRHH.

D1. Distribución por niveles de responsabilidad	
Objetivo	Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisión de la organización.
EJEMPLOS	
Estrategia	1. Incluir y desarrollar en el plan estratégico el objetivo de romper con el techo de cristal o la segregación vertical, que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y liderazgo en la organización.

Gestión de personas	1. Estudiar los perfiles femeninos con potencial y realizar entrevistas con estas mujeres para detectar y en su caso, tratar de solventar, las posibles barreras para su promoción dentro de la organización. 2. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
Medidas de acción positivas	1. Realizar un programa integral de liderazgo que impulse el desarrollo profesional de las mujeres, apostando por el cambio cultural e implicando para ello a toda la compañía.

D2. Usos del tiempo	
Objetivo	Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo y, de esta forma, las condiciones para su promoción sean iguales.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Implementar la organización del trabajo por objetivos en lugar de la organización por presencia física. 2. Establecer como criterios básicos de promoción, la responsabilidad, el rendimiento y la capacidad de cada persona.

D3. Transparencia de los procesos	
Objetivo	Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en mi organización, para asegurar contar con el mejor talento de mujeres y hombres, para ocupar los puestos de responsabilidad.

EJEMPLOS	
Procesos de difusión interna.	1. Dar a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la empresa.

E1. Tipología de contratos y jornadas	
Objetivo	Explorar, analizar e implementar fórmulas de contratos y jornadas que faciliten una Vida Sostenible, dando repuesta a necesidades de la Empresa y las personas.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Formar en materia de igualdad y gestión de personas desde la perspectiva de género al equipo directivo y a las personas que ocupan puestos de responsabilidad. 2. Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por tipología de contrato, jornada y puestos. 3. Diseñar y facilitar medidas de conciliación que no impliquen reducción de jornada, atendiendo a las características de todos los puestos de trabajo en la organización (flexibilidad, teletrabajo, trabajo por objetivos u otras experiencias piloto relacionadas).

E2. Organización de los usos del tiempo, espacios y recursos	
Objetivo	Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

EJEMPLOS	
Organización del trabajo.	1. Introducir medidas que no requieran una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo (trabajo a distancia/ tele-trabajo; trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia; promoción de las videoconferencias, etc.) Llevan implícito una autogestión del tiempo de trabajo y por tanto, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo. 2. Implementar la organización del trabajo por objetivos en lugar de la organización por presencia física.

F1. Reconocimiento	
Objetivo	Valorar a todas las personas en relación a la formación, tareas, funciones y responsabilidades que desarrollan, con políticas transparentes de composición y estructura salarial.
EJEMPLOS	
Convenio Colectivo	1. Racionalizar las categorías profesionales de modo que se ajusten a términos objetivos (desempeño, formación, responsabilidad...) Implicaría una simplificación de los sistemas de valorización y remuneración, lo que significa una clara mejoría en la gestión.
Gestión de personas.	1. Revisar los criterios para el establecimiento de complementos salariales y su incidencia en mujeres y hombres de la plantilla según su distribución por puestos. 2. En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor. 3. Realizar diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

F2. Usos del tiempo	
Objetivo	Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo y, de esta forma, las condiciones para su promoción y por tanto la mejora en sus niveles de retribución sean iguales.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Mantener una entrevista con personas de la organización que se encuentren o se hayan encontrado recientemente disfrutando de una excedencia, baja o reducción de jornada por cuidado de personas, para revisar su situación actual y valorar posibles cambios o adaptaciones más adecuadas.
Organización del trabajo.	1. Diseñar y facilitar medidas de conciliación que no impliquen reducción de jornada, atendiendo a las características de todos los puestos de trabajo en la organización (flexibilidad, teletrabajo, trabajo por objetivos u otras experiencias piloto relacionadas).

F3. Distribución por niveles de responsabilidad	
Objetivo	Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisión de la organización.
EJEMPLOS	
Estrategia	1. Incluir y desarrollar en el plan estratégico el objetivo de romper con el techo de cristal o la segregación vertical, que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y liderazgo en la organización.

Gestión de personas	1. Estudiar los perfiles femeninos con potencial y realizar entrevistas con estas mujeres para detectar y en su caso, tratar de solventar, las posibles barreras para su promoción dentro de la organización. 2. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas para los procesos de promoción.
Medidas de acción positivas	1. Ofrecer formación específica para las mujeres orientada a su promoción profesional (liderazgo, comunicación, gestión de personas...etc.). 2. Realizar un programa integral de liderazgo que impulse el desarrollo profesional de las mujeres, apostando por el cambio cultural e implicando para ello a toda la compañía. 3. Establecer el principio general en los procesos de promoción de manera que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tengan preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.

F4. Auditoría salarial	
Objetivo	Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.
EJEMPLOS	
Gestión de personas.	1. Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y áreas o departamentos. 2. Revisar los criterios para el establecimiento de complementos salariales y su incidencia en mujeres y hombres de la plantilla según su distribución por puestos. 3. Llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

G1. Corresponsabilidad y usos del tiempo	
Objetivo	Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, compartiendo por igual las responsabilidades del ámbito privado/doméstico, y disfrutando también por igual del tiempo de ocio, descanso y enriquecimiento personal. Todo esto redundará en beneficios para mi organización (mayor productividad, menor absentismo, mayor retención del talento, mejora del ambiente laboral y de la imagen de mi organización, etc.).
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Revisar las medidas de conciliación actuales disponibles en la organización, valorar su utilidad y si se utilizan por igual por mujeres y hombres.
Organización del trabajo.	1. Introducir medidas que no requieran una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo (trabajo a distancia/ tele-trabajo; trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia; promoción de las videoconferencias, etc.) Llevan implícito una autogestión del tiempo de trabajo y por tanto, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo.
Flexibilidad	1. Posibilitar la realización de semanas laborales comprimidas, en función de las necesidades, definiendo el número de horas máximo que se pueden realizar al día. 2. Definir dos modalidades posibles para el banco del tiempo o bolsa de horas: acumular horas de trabajo a favor de la empresa (la persona trabaja menos horas al mes percibiendo el salario por su jornada completa, y va acumulando esas horas de deuda con la empresa, de forma que ésta puede hacer uso de ellas en casos de emergencias, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc.) o la persona trabaja más horas que se van

	acumulando a cambio de poder permutarlas posteriormente por horas o días libres.
Procesos de difusión interna.	1. Realizar acciones de sensibilización a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados de personas a cargo.

G2. Satisfacción	
Objetivo	Capacidad de la organización de situar la conciliación como una de sus mejores aliadas para asegurar el éxito de la misma.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Identificar necesidades de la plantilla en materia de conciliación que no tengan respuesta con las medidas implantadas en la actualidad. 2. Realizar entrevistas individuales para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto (tele-trabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, periodos de menor responsabilidad...etc.)
Medidas de conciliación	1. Introducir mejoras en la normativa que regula los permisos y excedencias, ampliando los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/ paternidad, lactancia, nacimiento, acogida o adopción de un niño o una niña, otros asuntos familiares, etc.; 2. Introducir mejoras en la normativa que regula los permisos y excedencias, mejorando las condiciones de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia. 3. Facilitar sustituciones en periodos de ausencia de una persona por motivos familiares. 4. Facilitar el acercamiento de distintas personas de la unidad familiar, cuando la empresa cuente con diferentes centros de trabajo.

	5. Ofrecer la formación interna en horario laboral. 6. Establecer reducciones de jornadas adaptadas a cada persona. 7. Introducir la posibilidad de Job Sharing o trabajo compartido, asegurando un uso igualitario entre mujeres y hombres de esta posibilidad: dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa (exige una buena coordinación entre las personas que comparten el puesto, tanto en relación al horario laboral, como a la hora de fijar objetivos y funciones). 8. Introducir medidas que permitan aproximar los servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, personas mayores dependientes) bien mediante información, financiación de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en centros especializados, compensación económica, etc. 9. Previsión de un fondo para guarderías o canguros en caso de viaje durante fin de semana.

H1. Salud Laboral	
Objetivo	Capacidad de tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en las acciones de prevención y promoción de la salud que se pongan en marcha en la organización.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Formar en materia de igualdad y salud laboral desde la perspectiva de género a la persona o equipo responsable de la prevención en la organización.
Protocolos y procedimientos.	1. Solicitar a los correspondientes SPA que incluyan la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales (solicitar que contemplen en las evaluaciones de riesgos los riesgos reproductivos y cuál es su distribución; incluir sexo y diferencias biológicas en las evaluaciones de riesgo, atención a riesgos psicosociales, y la realización de revisiones médicas diferenciadas por género).

Violencia de género	1. Diseñar medidas para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla.

H2. Prevención del acoso	
Objetivo	Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
EJEMPLOS	
Gestión de personas	1. Implicar a la plantilla y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención de conductas de acoso.
Protocolos y procedimientos.	1. Diseñar un procedimiento adaptado a la organización para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Este deberá incluir: • Declaración de principios de la organización. • Definición de conductas de acoso. • Desarrollo del procedimiento de actuación. • Establecer las vías y el equipo designado por la organización para poder recoger y actuar ante una denuncia, teniendo en cuenta la necesidad de establecer varias personas con diferentes cargos dentro de la organización para facilitar a la persona varias posibilidades. • Determinación de derechos y deberes de las personas implicadas. • Establecimiento de las garantías que la organización ofrece a las personas implicadas.
Procesos de difusión interna.	1. Realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización, comunicando la postura de la organización al respecto y las consecuencias y sanciones por incumplimiento de las normas.

H3. Atención y actuación ante situaciones de acoso	
Objetivo	Capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos.	1. Formar al equipo designado para recoger y actuar ante una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo para poder desarrollar las habilidades necesarias requeridas.

I1. Lenguaje e imágenes	
Objetivo	Capacidad de realizar comunicaciones que visibilicen, incluyan y valoren a todas las personas, mujeres y hombres.
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos.	1. Diseñar un decálogo para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en la organización, que pueda ser consultado por todas las personas para crear textos y comunicaciones inclusivas. 2. Formar a las personas encargadas de las acciones de publicidad y promoción en la empresa para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes.

I2. Procesos de comunicación y participación	
Objetivo	Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a los espacios de comunicación y participación dentro de la organización.
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos	1. Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los proyectos o procesos de mejora que desde la organización se pongan en marcha.
Procesos de difusión interna.	1. Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación y participación existentes, su localización y utilización.

I.3 *Mainstreaming* de género	
Objetivo	Capacidad de conseguir una incorporación integral y coherente del principio de igualdad en la organización a través de los procesos de comunicación.
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos	1. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa. 2. Ofrecer tanto hacia el interior como hacia el exterior una imagen coherente con el compromiso asumido con la igualdad.
Procesos de difusión interna.	1. Dar a conocer las medidas o el plan de igualdad de la organización
Procesos de	1. Dar a conocer a clientela, empresas y terceras personas con

difusión externa.	las que se contrata, el compromiso de la empresa con la igualdad.

J1. Sociedad	
Objetivo	Capacidad de influir y ser palanca de cambio en el entorno más cercano de la organización, introduciendo exigencias o restricciones en materia de igualdad en la relación con entidades clientes, proveedoras o colaboradoras.
EJEMPLOS	
Protocolos y procedimientos	1. Incorporar la exigencia de algún criterio de cumplimiento o promoción de la igualdad para la contratación de proveedores (contar con protocolos de prevención y actuación frente al acoso, programa de actuación para promover la igualdad, etc.) 2. Incorporar la exigencia de algún criterio de respeto o promoción de la igualdad para el establecimiento de convenios o alianzas con otras empresas y organizaciones (contar con protocolos de prevención y actuación frente al acoso, programa de actuación para promover la igualdad, etc.)
Procesos de difusión externa.	1. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad. 2. Participar en foros con otras organizaciones en los que poder intercambiar aprendizajes, experiencias y buenas prácticas en la gestión de la actividad desde la perspectiva de género.

J2. Reconocimiento	
Objetivo	Fomentar la satisfacción profesional de todas las personas de la organización, valorando a todas las personas en relación a la formación, tareas, funciones y responsabilidades que desarrollan, desde una perspectiva global de los procesos de trabajo para la producción o presentación de servicios de la organización.
EJEMPLOS	

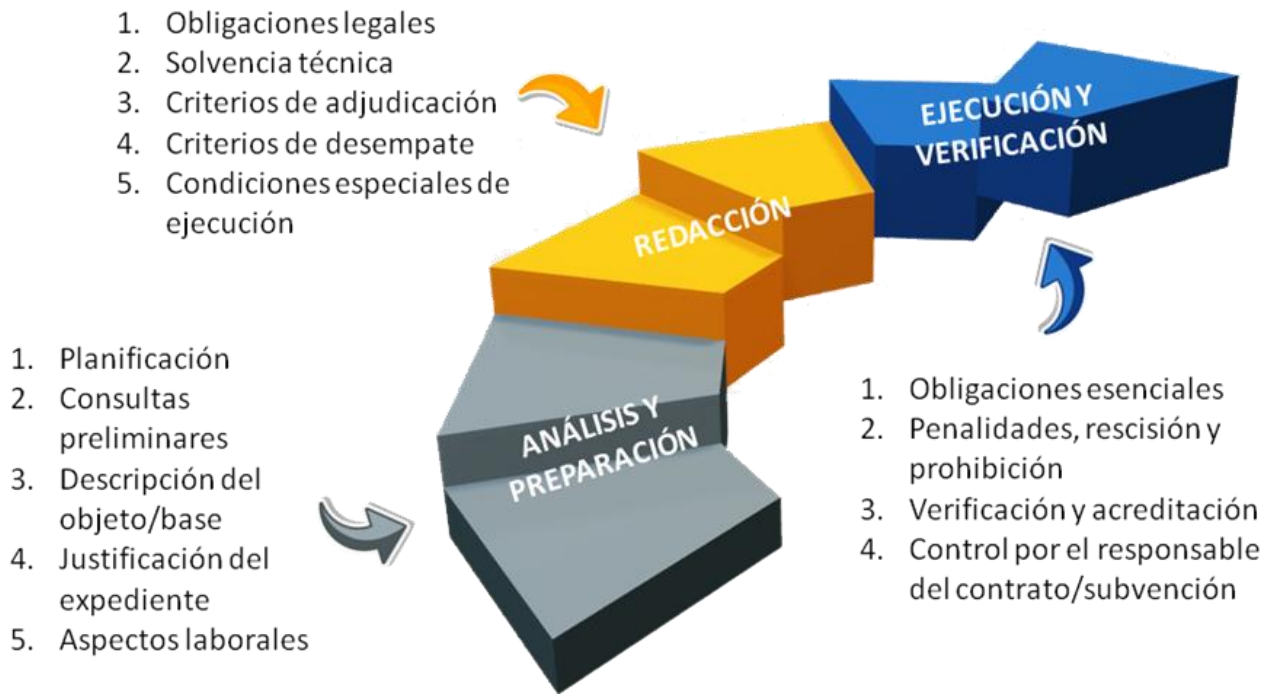
Protocolos y procedimientos	1. Analizar los procesos de trabajo desde la perspectiva de género (cuantas mujeres y hombres que participan, en qué niveles de responsabilidad participan, etc.) e incorporar medidas correctoras si se detectan diferencias por género.

4. ENFOQUE METODOLÓGICO

Hay que partir de la existencia de una necesidad de abordar la inclusión de cláusulas de género con una perspectiva amplia, tanto desde el punto de vista normativo como de la evolución de la sociedad en materia de igualdad.

Por ello, se necesita tener claro cuál es la metodología que hay usarse para conseguir aunar ambas perspectivas y respetar todas las reglas del juego.

En el siguiente esquema veremos cuáles son las fases de esta metodología:



No hay que centrarse sólo en la **fase de redacción** del pliego/bases, sino que con igual o mayor importancia debemos atender a la **fase de análisis y preparación** del contrato/subvención (analizando su contenido para incluir las cláusulas más adecuadas), y a su **fase de ejecución y verificación** (en la que se controlarán todas las obligaciones exigidas o valoradas).

Tanto la fase inicial de análisis y preparación, y la final de ejecución y verificación, son a menudo no tenidas en cuenta o no al menos con la importancia que requieren, ocasionando que cualquier buena intención de introducir clausulado de igualdad se convierta en ineficiente o nulo legalmente.

Dada la dificultad que entraña este proceso, se han realizado dinámicas grupales (en varias sesiones presenciales, tanto en 1ª persona como en grupo) con el enfoque de la metodología **"learning by doing"** *(aprender haciendo)*, mediante la generación de ideas y su introducción como cláusulas de igualdad, teniendo en cuenta todos los factores.

La importancia del proceso radica en saber manejar las reglas del juego que existan en cada momento, teniendo muy presente que están vivas a lo largo del tiempo, siendo cada vez los cambios de las mismas más rápidos y más complejos.

En este sentido y en primer lugar, hay que generar ideas que mejoren algún aspecto de la igualdad respecto a la situación actual.

En segundo lugar, tenemos que conocer que el clausulado puede diferenciarse en 3 tipologías dependiendo de su forma de encajar en los pliegos/bases:

- **Como un requisito previo** (Criterio de Admisión o Selección):
    - Mediante prohibiciones para contratar y/o acceso a subvenciones por el incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
    - Mediante el requerimiento de solvencia técnica o la acreditación de experiencia sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- **Como un elemento de valoración** (Criterio de Adjudicación o Concesión):
    - Incorporando la perspectiva de género en el baremo que determinará la adjudicación del contrato y/o subvención.
    - Mediante la introducción de la perspectiva de género como variantes o mejoras.
    - Como un criterio de desempate.

- **Como una condición de ejecución** (Criterio de Obligación), estableciendo condiciones obligatorias sobre igualdad entre mujeres y hombres en la fase de ejecución del contrato y/o subvención.

A continuación sentamos las bases que hay que tener claras para poder ubicar correctamente las posibles cláusulas en sus 3 tipologías, tanto desde el punto de vista de la contratación como de las subvenciones:

- CONTRATOS

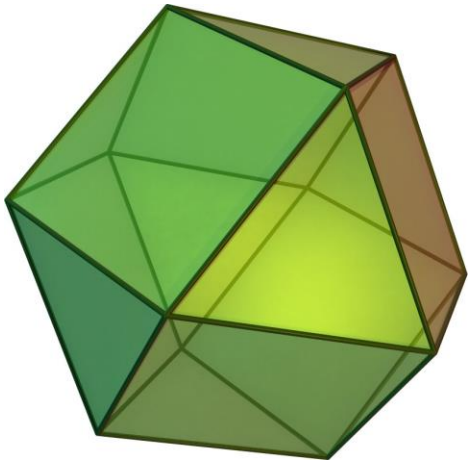
  - Requisito previo. Será una exigencia que tienen que cumplir las empresas participantes para poder concurrir en la licitación, teniendo *relación con la ejecución del objeto del contrato*.
  - Elemento valoración. Será un elemento a valorar en la licitación (como juicio valor o criterio automático) *relacionado directamente con el objeto del contrato y que mejore la ejecución del mismo*. **Es fundamental tener una JUSTIFICACIÓN a este respecto.**
  - Condición ejecución. Será una obligación a realizar durante la ejecución del contrato o al finalizar el mismo, teniendo *relación con la ejecución del objeto del contrato*.

- SUBVENCIONES. Para las 3 tipologías en este ámbito, lo fundamental es adecuar el clausulado a las **características de las entidades objeto de la subvención**.

  - Requisito previo. Será una exigencia que tienen que cumplir los solicitantes para poder concurrir en la subvención.
  - Elemento valoración. Será un elemento a valorar en la subvención para poder clasificar a las entidades beneficiarias de la misma.
  - Condición ejecución. Será una obligación a realizar para justificar la subvención recibida o a realizar durante el uso de la misma.

En tercer lugar, se discriminan las que una vez ubicadas en alguna o algunas tipologías se decide que no son válidas o recomendables tras analizar todo el resto de factores (**legalidad, si aporta algo realmente, es valorable u obligación, limita la concurrencia, complica la ejecución, proporcionalidad, etc**).

Y en cuarto y último lugar, hay que seleccionar las que resulten como válidas para su redacción en los pliegos o bases.



Tras este camino recorrido y aprendido, en el que se ponen a debate todos los múltiples factores que hay que tener en cuenta, definiremos en el siguiente apartado las principales cláusulas que han surgido y han sido seleccionadas, tanto las no recomendables para tenerlas presentes y no caer en el error de intentar incluirlas de nuevo, así como las que se consideran válidas.

IMPORTANTE

Una idea no se convierte en cláusula si no completa al 100%

todos los factores (caras) que hay que tener en cuenta (figura)

5. CLÁUSULAS

5.1. CLÁUSULAS NO RECOMENDABLES

- Con perspectiva de género en el título/objeto del contrato.

  Más que una "cláusula" es una alternativa estratégica para incluir la igualdad dentro del propio título y objeto del contrato.

  Su gran dificultad radica en disponer de la JUSTIFICACIÓN que relacione la igualdad en el mismo y lo mejore, como ocurre en las cláusulas de los contratos como elemento de valoración.

  Por sólo poner la coletilla no da vía libre a añadir cualquier tipo de clausulado.

- Valorar u obligar a que haya X personas o un % de un sexo concreto.

  Hay que tener muy presente la Resolución nº 747/2020, por la que se anuló el pliego de la licitación del *"Servicio 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género"*.

  Ahí se especificaba que era un servicio que sería prestado por operadoras, psicólogas y asesores legales "con expresa exclusión de hombres", de esta manera que se alentaba una discriminación hacia empresas cuyo personal no reúne la condición obligatoria que exigida (género femenino).

  De esta forma y haciendo analogía a lo que puede derivar de esta jurisprudencia, la **recomendación** es no utilizar cláusulas que vayan dirigidas a potenciar un sexo en concreto (paridad, % del genero infrarrepresentado, contratación, etc), aunque tengan el mejor de los fines para equilibrar las desigualdades existentes.

- Igualdad retributiva.

  Es una de las novedades recogidas en el RDL 902/2020 pero está el tema bastante verde aún.

Los aspectos que habría que tener en cuenta son el *registro retributivo* (todas las empresas) y la *auditoría retributiva* (las que registren un plan de igualdad), pero no están estandarizados, por lo que es difícil de medir y controlar, y el hecho de que puedan existir brechas salariales, a su vez justificadas, complican el uso objetivo de este tipo de clausulado.

En un futuro podría cambiar esta situación, dado que la Comisión Europea ha empezado una propuesta de directiva cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia salarial y podría definir todos estos aspectos en detalle.

- Certificaciones igualdad.

  Un ejemplo de certificación a este respecto es el Distintivo de Igualdad en la Empresa (RED DIE).

  Incluir este tipo de clausulado iría en contra de la jurisprudencia actual (Resolución nº 972/2018 y Resolución nº 549/2020) que ya existe al respecto en 2 vertientes:

  - Una certificación se refiere a la empresa en su conjunto, no a la ejecución del contrato ni a la parte de la empresa que lo llevará a cabo.
  - Tiene que tener relación directa con la ejecución del contrato.

5.2. CUADRO DE CLÁUSULAS CONTRATOS-SUBVENCIONES

Exponemos las cláusulas válidas en este momento para poder ser utilizadas en según cada contexto con el siguiente cuadro:

	OBRAS			SERVICIOS			SUMINISTROS			SUBVENCIONES		
Cláusulas	**R.P.**	**E.V.**	**C.E.**	**R.P.**	**E.V.**	**C.E.**	**R.P.**	**E.V.**	**C.E.**	**R.P.**	**E.V.**	**C.E.**
Planes de Igualdad	✓			✓			✓			✓		
Compliance Legal	✓			✓			✓			✓		
Medidas de conciliación y corresponsabilidad		✓	✓		✓	✓						✓
Originalidad y potencial estratégico del proyecto en igualdad					✓							
Buenas prácticas para el contrato en igualdad					✓							
Protocolo de acoso											✓	
Formación en Igualdad			✓	✓	✓	✓						
Lenguaje y comunicación no sexista			✓			✓			✓		✓	✓
Informe de impacto de género			✓			✓			✓			✓
Colocar mensajes/imágenes sobre la igualdad												✓
Publicidad no sexista			✓									

R.P.	Requisito previo
E.V.	Elemento valoración
C.E.	Condición ejecución

	Adecuada
	Sólo para algunos casos
	Posibilidad a futuro

Cláusulas (8)	**OBRAS**	
Planes de Igualdad	Pág. 44	**R.P.**
Compliance Legal	Pág. 45	**R.P.**
Medidas de conciliación y corresponsabilidad (1)	Pág. 46	**E.V.**
Medidas de conciliación y corresponsabilidad (2)	Pág. 47	**C.E.**
Formación en Igualdad	Pág. 48	**C.E.**
Lenguaje y comunicación no sexista	Pág. 49	**C.E.**
Informe de impacto de género	Pág. 50	**C.E.**
Publicidad no sexista	Pág. 51	**C.E.**

Cláusulas (11)	**SERVICIOS**	
Planes de Igualdad	Pág. 52	**R.P.**
Compliance Legal	Pág. 53	**R.P.**
Medidas de conciliación y corresponsabilidad (1)	Pág. 54	**E.V.**
Medidas de conciliación y corresponsabilidad (2)	Pág. 55	**C.E.**
Originalidad y potencial estratégico del proyecto en igualdad	Pág. 56	**E.V.**
Buenas prácticas para el contrato en igualdad	Pág. 57	**E.V.**
Formación en Igualdad (1)	Pág. 58	**R.P.**
Formación en Igualdad (2)	Pág. 59	**E.V.**
Formación en Igualdad (3)	Pág. 60	**C.E.**
Lenguaje y comunicación no sexista	Pág. 61	**C.E.**
Informe de impacto de género	Pág. 62	**C.E.**

Cláusulas (4)	**SUMINISTROS**	
Planes de Igualdad	Pág. 63	**R.P.**
Compliance Legal	Pág. 64	**R.P.**
Lenguaje y comunicación no sexista	Pág.65	**C.E.**
Informe de impacto de género	Pág. 66	**C.E.**

	SUBVENCIONES					
Cláusulas (8)	**Organizaciones**		**Empresas**		**Personas**	
Planes de Igualdad			Pág. 71	**R.P.**		
Compliance Legal			Pág. 72	**R.P.**		
Medidas de conciliación y corresponsabilidad			Pág. 73	**C.E.**		
Protocolo de acoso	Pág. 67	**E.V.**				
Lenguaje y comunicación no sexista (1)	Pág. 68	**E.V.**	Pág. 74	**E.V.**		
Lenguaje y comunicación no sexista (2)	Pág. 69	**C.E.**	Pág. 75	**C.E.**		
Informe de impacto de género	Pág. 70	**C.E.**	Pág. 76	**C.E.**		
Colocar mensajes/imágenes sobre la igualdad					Pág. 77	**C.E.**

Como se ha indicado en el apartado 4, las cláusulas que han pasado todo el proceso metodológico y han sido seleccionadas hay que redactarlas, por lo que a continuación pasaremos a detallar todas las referenciadas en los cuadros anteriores, las cuales tendrán la siguiente información:

- Redacción de la cláusula. Debe ser perfectamente cerrada para no dar lugar a interpretaciones, incluyendo toda la información de los *objetivos, aspectos clave y repercusiones*.
- Tipología. Marca de la tipología a la que pertenece.
- Objetivos. Definición de los fines que se persiguen con la cláusula.
- Aspectos clave a tener en cuenta. Descripción de lo importante y fundamental que conlleva la cláusula tanto para poder implementarla como para poder llevarla a ejecución.
- Repercusiones. La carga de trabajo que supone tanto de forma interna (control y verificación por parte del Ayuntamiento de Logroño) como para las entidades interesadas.

Los objetivos, los aspectos clave a tener en cuenta y las repercusiones deben usarse a modo de checklist para asegurar que la redacción de la cláusula cumple con todo lo que nos hemos marcado.

6. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN

6.1. OBRAS

PLANES DE IGUALDAD

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres."

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Comprobar que las empresas (*ver artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores*) con 100 o más personas en plantilla (50 a partir del 7 de Marzo de 2022) disponen del plan de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

Registro del plan de igualdad (REGCON) como *"Acuerdos sobre Planes de Igualdad (ART. 2.1f), acordados o no acordados"*.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control del registro del plan al adjudicatario del contrato.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si, estando en obligación legal de disponer de plan de igualdad, no acredita el mismo.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

COMPLIANCE LEGAL

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con ..... para el cumplimiento del compliance legal."

(a definir cuando exista una prueba objetiva)

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Controlar el cumplimiento de lo que se denomina "compliance legal" en materia de delitos (desde el punto de vista de igualdad por ejemplo estaría el acoso).

LEGALIDAD: Desde 2010, se introdujo en el Código Penal, la responsabilidad de las personas jurídicas privadas ante los delitos que puedan realizar las personas trabajadoras de la misma, salvo que exista actitud proactiva con programas de cumplimiento y que éstos sean efectivos.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

NO existe en la actualidad un registro de empresas en este sentido como el de delitos sexuales de personas físicas (habitual para trabajar habitualmente con menores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de la prueba.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si su certificado fuese positivo de no tener delitos (negativo de tener delitos).

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (1)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"X puntos por presentar un plan de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar."*

(se podría redactar en un sentido más amplio, o concretar/detallar las que se quieren pedir en cada momento; todo ello junto a su sistema de valoración)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar y/o establecer el uso de medidas conciliación en las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN PARA LA MEJORA DEL OBJETO DEL CONTRATO (en un futuro podría relacionarse con estudios de universidades/mutuas que comprueben la mejora de incorporar este tipo de medidas con el rendimiento del trabajo en algún aspecto).**
- Definición de la forma de valoración de la cláusula (criterios juicio valor o de forma automática).
- Definición del mecanismo de control posterior.
- Que las medidas sean realistas y medibles.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Justificación de la valoración ante la mesa de contratación.

Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eªˢ LICITADORAS y ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (2)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Condición social para eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: La empresa adjudicataria acreditará el establecimiento de un sistema de ordenación del tiempo de trabajo que incluya medidas de horarios flexible o sistema de teletrabajo que favorezca que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar."*

(se puede redactar en un sentido amplio, o concretar/detallar las que se quieren pedir en cada momento)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar y/o establecer el uso de medidas conciliación en las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control.
- Que las medidas sean realistas y medibles.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

FORMACIÓN EN IGUALDAD

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Se exigirá impartir una jornada formativa, de 2 horas de duración, en cuanto a sensibilización en igualdad a las personas que ejecuten el contrato."*

(se puede ampliar o reducir el nº de horas, así como extender la materia en igualdad a impartir)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Sensibilizar y formar a las empresas y su personal en materia de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control de la impartición de la formación.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

REDACCIÓN

"Toda la documentación que se genere durante el contrato deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

REDACCIÓN

" Al finalizar el contrato se deberá realizar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores y datos desagregados por sexo 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. "

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Conseguir información con impacto de género para analizar el contrato y ver posibles mejoras a futuro, así como crear hábito en las empresas de este tipo de informes.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Concretar el alcance del informe.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Recepcionar y dar el visto bueno al informe.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

OBRAS

PUBLICIDAD NO SEXISTA

REDACCIÓN

"Toda publicidad en la obra (carteles, lonas, etc) deberá 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."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

6.2. SERVICIOS

PLANES DE IGUALDAD

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres."

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Comprobar que las empresas (*ver artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores*) con 100 o más personas en plantilla (50 a partir del 7 de Marzo de 2022) disponen del plan de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

Registro del plan de igualdad (REGCON) como *"Acuerdos sobre Planes de Igualdad (ART. 2.1f), acordados o no acordados"*.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control del registro del plan al adjudicatario del contrato.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si, estando en obligación legal de disponer de plan de igualdad, no acredita el mismo.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

COMPLIANCE LEGAL

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con ..... para el cumplimiento del compliance legal."

(a definir cuando exista una prueba objetiva)

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Controlar el cumplimiento de lo que se denomina "compliance legal" en materia de delitos (desde el punto de vista de igualdad por ejemplo estaría el acoso).

LEGALIDAD: Desde 2010, se introdujo en el Código Penal, la responsabilidad de las personas jurídicas privadas ante los delitos que puedan realizar las personas trabajadoras de la misma, salvo que exista actitud proactiva con programas de cumplimiento y que éstos sean efectivos.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

NO existe en la actualidad un registro de empresas en este sentido como el de delitos sexuales de personas físicas (habitual para trabajar habitualmente con menores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de la prueba.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si su certificado fuese positivo de no tener delitos (negativo de tener delitos).

IR A CUADRO CLÁUSULAS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (1)

REDACCIÓN

EJEMPLOS: *"X puntos por presentar un plan de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar." ó "X puntos a la mayor oferta en bolsa de horas de exclusiva dedicación para ..... y al resto de forma proporcional."*

(se puede redactar en un sentido más amplio, o concretar/detallar las que se quieren pedir en cada momento; todo ello junto a su sistema de valoración)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar y/o establecer el uso de medidas conciliación en las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN PARA LA MEJORA DEL OBJETO DEL CONTRATO (en contratos donde el servicio se presta directamente a otras personas como la atención al público).**
- Definición de la forma de valoración de la cláusula (criterios juicio valor o de forma automática).
- Definición del mecanismo de control posterior.
- Que las medidas sean realistas y medibles.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Justificación de la valoración ante la mesa de contratación.

Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eªˢ LICITADORAS y ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

SERVICIOS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (2)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Condición social para eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: La empresa adjudicataria acreditará el establecimiento de un sistema de ordenación del tiempo de trabajo que incluya medidas de horarios flexible o sistema de teletrabajo que favorezca que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar."*

(se puede redactar en un sentido amplio, o concretar/detallar las que se quieren pedir en cada momento)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar y/o establecer el uso de medidas conciliación en las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control.
- Que las medidas sean realistas y medibles.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

ORIGINALIDAD Y POTENCIAL ESTRATÉGICO DEL PROYECTO EN IGUALDAD

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"X puntos por la originalidad y potencial estratégico del proyecto en materia de igualdad sobre ..... . Se tendrán en cuenta los siguientes factores para su valoración: ....."*

(a definir los aspectos concretos del proyecto a valorar sobre la igualdad)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Potenciar la igualdad dentro del contexto y desarrollo del servicio.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN PARA LA MEJORA DEL OBJETO DEL CONTRATO (en contratos donde el servicio se presta directamente a otras personas como la atención al público y/o actividades).**
- Definición de la forma de valoración de la cláusula como juicio valor (factores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Justificación de la valoración ante la mesa de contratación.

Eªˢ LICITADORAS: Añadir el punto de vista de igualdad al proyecto técnico.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CONTRATO EN IGUALDAD

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"X puntos por la propuesta de buenas prácticas en materia de igualdad para la ejecución del contrato, así como la experiencia en el uso de las mismas. Se tendrán en cuenta los siguientes factores para su valoración: ....."*

(a definir los aspectos concretos del proyecto a valorar sobre la igualdad)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Potenciar el uso de buenas prácticas en igualdad dentro del contexto y desarrollo del servicio.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN PARA LA MEJORA DEL OBJETO DEL CONTRATO (en contratos donde el servicio se presta directamente a otras personas como la atención al público y/o actividades).**
- Definición de la forma de valoración de la cláusula como juicio valor (factores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Justificación de la valoración ante la mesa de contratación.

Eªˢ LICITADORAS: Añadir el punto de vista de igualdad al proyecto técnico.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

FORMACIÓN EN IGUALDAD (1)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"El coordinador del servicio deberá tener una formación mínima en igualdad de X horas, todas ellas certificadas por administraciones públicas o universidades."*

(se puede ampliar o reducir el nº de horas, así como definir en mayor o menor medida el personal al que se requiere este nº de horas)

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Asegurar que el personal que ejecutará el servicio disponga de un mínimo de formación en igualdad para desarrollar con garantías el mismo.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **En contratos donde el servicio se presta directamente a otras personas como la atención al público y/o actividades, así como los que tienen relación directa con la igualdad.**
- Exigir un nº adecuado y proporcional de horas para no limitar la concurrencia.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de los certificados de la formación.

Eªs LICITADORAS: Presentar los certificados de formación requeridos.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

FORMACIÓN EN IGUALDAD (2)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Se puntuará con 1 punto cada 50 horas adicionales a las exigidas para el coordinador del servicio como formación mínima en igualdad (todas ellas certificadas por administraciones públicas o universidades), hasta un máximo de 5 puntos."*

(se puede ampliar o reducir el nº de horas/puntos, así como definir en mayor o menor medida el personal al que se valora este nº de horas)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Asegurar que el personal que ejecutará el servicio disponga de un mínimo de formación en igualdad para desarrollar con mejores garantías el mismo.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **JUSTIFICACIÓN DE LA RELACIÓN PARA LA MEJORA DEL OBJETO DEL CONTRATO (en contratos donde el servicio se presta directamente a otras personas como la atención al público y/o actividades, así como los que tienen relación directa con la igualdad).**
- Exigir un nº adecuado y proporcional de horas para no limitar la concurrencia.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de los certificados de la formación.

Eª ADJUDICATARIA: Presentar los certificados de formación requeridos.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

FORMACIÓN EN IGUALDAD (3)

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Se exigirá impartir una jornada formativa, de 2 horas de duración, en cuanto a sensibilización en igualdad a las personas que ejecuten el contrato."*

(se puede ampliar o reducir el nº de horas, así como extender la materia en igualdad a impartir)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Sensibilizar y formar a las empresas y su personal en materia de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control de la impartición de la formación.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

REDACCIÓN

"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."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SERVICIOS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

REDACCIÓN

" 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."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Conseguir información con impacto de género para analizar el contrato y ver posibles mejoras a futuro, así como crear hábito en las empresas de este tipo de informes.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Concretar el alcance del informe.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Recepcionar y dar el visto bueno al informe.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

6.3. SUMINISTROS

PLANES DE IGUALDAD

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres."

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Comprobar que las empresas (*ver artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores*) con 100 o más personas en plantilla (50 a partir del 7 de Marzo de 2022) disponen del plan de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

Registro del plan de igualdad (REGCON) como *"Acuerdos sobre Planes de Igualdad (ART. 2.1f), acordados o no acordados"*.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control del registro del plan al adjudicatario del contrato.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si, estando en obligación legal de disponer de plan de igualdad, no acredita el mismo.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUMINISTROS

COMPLIANCE LEGAL

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con ..... para el cumplimiento del compliance legal."

(a definir cuando exista una prueba objetiva)

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Controlar el cumplimiento de lo que se denomina "compliance legal" en materia de delitos (desde el punto de vista de igualdad por ejemplo estaría el acoso).

LEGALIDAD: Desde 2010, se introdujo en el Código Penal, la responsabilidad de las personas jurídicas privadas ante los delitos que puedan realizar las personas trabajadoras de la misma, salvo que exista actitud proactiva con programas de cumplimiento y que éstos sean efectivos.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

NO existe en la actualidad un registro de empresas en este sentido como el de delitos sexuales de personas físicas (habitual para trabajar habitualmente con menores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de la prueba.

Eª ADJUDICATARIA: Exclusión de la empresa adjudicataria si su certificado fuese positivo de no tener delitos (negativo de tener delitos).

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUMINISTROS

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

REDACCIÓN

"Toda la documentación que se genere durante el contrato deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Se podrá usar en contratos que, aparte del suministro en sí, generen algún tipo de documentación como una guía de uso.
- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUMINISTROS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

REDACCIÓN

" 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."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Conseguir información con impacto de género para analizar el contrato y ver posibles mejoras a futuro, así como crear hábito en las empresas de este tipo de informes.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Tendrá especialmente sentido cuando el suministro vaya dirigido a personas y no tengamos información previa de a quien se realiza.
- Concretar el alcance del informe.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Recepcionar y dar el visto bueno al informe.

Eª ADJUDICATARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

7. CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS SUBVENCIONES

7.1. DIRIGIDAS A ORGANIZACIONES

PROTOCOLO DE ACOSO

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Se valorará con X puntos disponer de un protocolo de prevención y actuación por acoso laboral."*

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Igualar la disposición de este tipo de protocolo en las organizaciones pequeñas, el cuál no es obligatorio como sí lo es para las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

Definir, si es preciso, el documento al que se dará validez.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control del documento que facilite la organización solicitante.

SOLICITANTE: Disponer del documento que comprueba la existencia del protocolo.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES
ORGANIZACIONES

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA (1)

REDACCIÓN

"Se valorará con X puntos el compromiso que toda la documentación que se genere durante la subvención deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

SOLICITANTE: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES
ORGANIZACIONES

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA (2)

REDACCIÓN

"Toda la documentación que se genere durante la subvención deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

ENTIDAD BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES
ORGANIZACIONES

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

REDACCIÓN

"Para justificar subvención se deberá realizar una memoria sobre el impacto de género de la misma, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y del personal de la organización, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Sin la presentación de esta documentación no se dará por finalizada la subvención."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Conseguir información con impacto de género para analizar la subvención y ver posibles mejoras a futuro, así como crear hábito en las organizaciones de este tipo de informes.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Concretar el alcance del informe.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Recepcionar y dar el visto bueno al informe.

ENTIDAD BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

7.2. DIRIGIDAS A EMPRESAS

PLANES DE IGUALDAD

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres."

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Comprobar que las empresas (*ver artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores*) con 100 o más personas en plantilla (50 a partir del 7 de Marzo de 2022) disponen del plan de igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

Registro del plan de igualdad (REGCON) como *"Acuerdos sobre Planes de Igualdad (ART. 2.1f), acordados o no acordados"*.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control del registro del plan al solicitante de la subvención.

SOLICITANTE: Exclusión del solicitante si, estando en obligación legal de disponer de plan de igualdad, no acredita el mismo.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES EMPRESAS

COMPLIANCE LEGAL

REDACCIÓN

"Las empresas deberán cumplir con ..... para el cumplimiento del compliance legal."

(a definir cuando exista una prueba objetiva)

TIPOLOGÍA

☑ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Controlar el cumplimiento de lo que se denomina "compliance legal" en materia de delitos (desde el punto de vista de igualdad por ejemplo estaría el acoso).

LEGALIDAD: Desde 2010, se introdujo en el Código Penal, la responsabilidad de las personas jurídicas privadas ante los delitos que puedan realizar las personas trabajadoras de la misma, salvo que exista actitud proactiva con programas de cumplimiento y que éstos sean efectivos.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

DE FORMA TRANSVERSAL COMO OBLIGACIÓN LEGAL en las Bases de Subvenciones.

NO existe en la actualidad un registro de empresas en este sentido como el de delitos sexuales de personas físicas (habitual para trabajar habitualmente con menores).

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Control de la prueba.

SOLICITANTE: Exclusión del solicitante si su certificado fuese positivo de no tener delitos (negativo de tener delitos).

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES EMPRESAS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

REDACCIÓN

EJEMPLO: *"Condición social para eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: La entidad beneficiaria acreditará el establecimiento de un sistema de ordenación del tiempo de trabajo que incluya medidas de horarios flexible o sistema de teletrabajo que favorezca que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar."*

(se puede redactar en un sentido amplio, o concretar/detallar las que se quieren pedir en cada momento)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar y/o establecer el uso de medidas conciliación en las empresas.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control.
- Que las medidas sean realistas y medibles.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

ENTIDAD BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES EMPRESAS

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA (1)

REDACCIÓN

"Se valorará con X puntos el compromiso que toda la documentación que se genere durante la subvención deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☑ Elemento Valoración ☐ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

SOLICITANTE: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES EMPRESAS

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA (2)

REDACCIÓN

"Toda la documentación que se genere durante la subvención deberá utilizar un lenguaje no sexista."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Fomentar el uso del lenguaje y comunicación no sexista de forma correcta.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Verificación y alcance del mecanismo de control.

ENTIDAD BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

SUBVENCIONES EMPRESAS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

REDACCIÓN

"Para justificar subvención se deberá realizar una memoria sobre el impacto de género de la misma, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias y del personal de la empresa, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Sin la presentación de esta documentación no se dará por finalizada la subvención."

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Conseguir información con impacto de género para analizar la subvención y ver posibles mejoras a futuro, así como crear hábito en las empresas de este tipo de informes.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- Concretar el alcance del informe.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Recepcionar y dar el visto bueno al informe.

ENTIDAD BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

7.3. DIRIGIDAS A PERSONAS O CONJUNTO DE PERSONAS

COLOCAR MENSAJES/IMÁGENES SOBRE IGUALDAD

REDACCIÓN

EJEMPLO: "Se proporcionará a las entidades beneficiarias de la subvención de la obra una lona para colocar en el andamio de fachada con un contenido (mensajes/imágenes) sobre igualdad."

(se puede llegar a definir aquí el contenido de la lona si se tiene claro)

TIPOLOGÍA

☐ Requisito Previo ☐ Elemento Valoración ☑ Condición Ejecución

OBJETIVOS

Concienciar sobre la igualdad.

ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

- **EN CASOS COMO SUBVENCIONES PARA OBRAS DE REHABILITACIÓN.**
- Definición de la gestión para facilitar lo necesario a la beneficiaria de la subvención.
- Definición del mecanismo de control del cumplimiento de la cláusula.

REPERCUSIONES

AYUNTAMIENTO: Gestión, verificación y alcance del modus operandi y mecanismo de control.

BENEFICIARIA: Carga de trabajo adicional.

IR A CUADRO CLÁUSULAS

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la actualidad se siguen cometiendo múltiples y visibles fallos a la hora de incluir clausulado de igualdad por parte de los diferentes organismos y entidades públicas a nivel nacional.

La mayoría de estos fallos se cometen por copiar y pegar cláusulas de otros entes, sin pararse a pensar si la cláusula es adecuada, está añadida en su lugar correcto o si ya ha habido sentencias por su misma redacción/ubicación.

Precisamente, para evitar estos fallos y sus correspondientes riesgos (como la anulación de un pliego/base por un recurso) **hay que utilizar el enfoque metodológico** y en todo momento con el **pensamiento crítico**, adaptándolo y haciendo el análisis concreto al contrato o subvención que tengamos que realizar.

Otro aspecto clave es **estar pendiente de cualquier novedad que pueda aportar nueva información a las reglas actuales**, como puede ser nueva legislación, nueva jurisprudencia y/o nuevos estudios relacionados con las posibles medidas de igualdad.

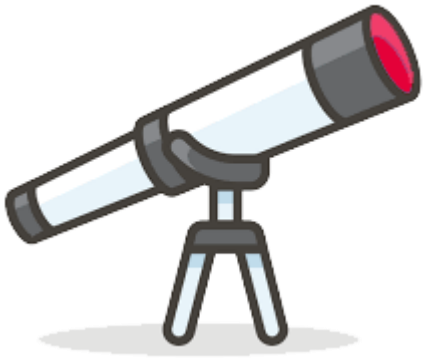
Precisamente, estas nuevas informaciones pueden ocasionar que las cláusulas válidas a día de hoy dejen de ser válidas, otras que están en cuarentena acaben de serlo, y otras que ahora mismo ni contemplamos aparezcan encima del tablero.

El **cuadro de cláusulas** aportado, sin perder de vista lo anterior, es **válido a Marzo de 2021**, por lo que de ahí se parte de una batería de opciones para decidir cuál o cuáles cláusulas seleccionamos y así poder terminar de redactar e incluir en los contratos y subvenciones del Ayuntamiento de Logroño.

Lo que está claro es que hasta la fecha la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos públicos ha sido escasa y no exenta de dificultades.

En el futuro podremos ver si las reglas actuales del juego cambian. Una posibilidad es que la pandemia COVID-19 y los fondos del programa Next Generation UE fomenten la utilización de la contratación pública de forma estratégica para avanzar en la igualdad de género.

Igualmente, cabe la opción de que se modifique el actual marco normativo y unifique criterios para saber con claridad que cláusulas son válidas.



Logroño

areté activa

Desarrollando las Personas. Potenciando la Organización