

GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde Autonomoa
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

28



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

VITORIA-GASTEIZ 2014

GUÍA PARA EMPRESAS
**SOBRE IGUALDAD EN
LA CONTRATACIÓN**

TITULO: Guía para empresas sobre igualdad en la contratación

EDITA: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

AUTORAS: Maitane Urbietta Iceta y Malu Ziordia Fernández de Garaialde

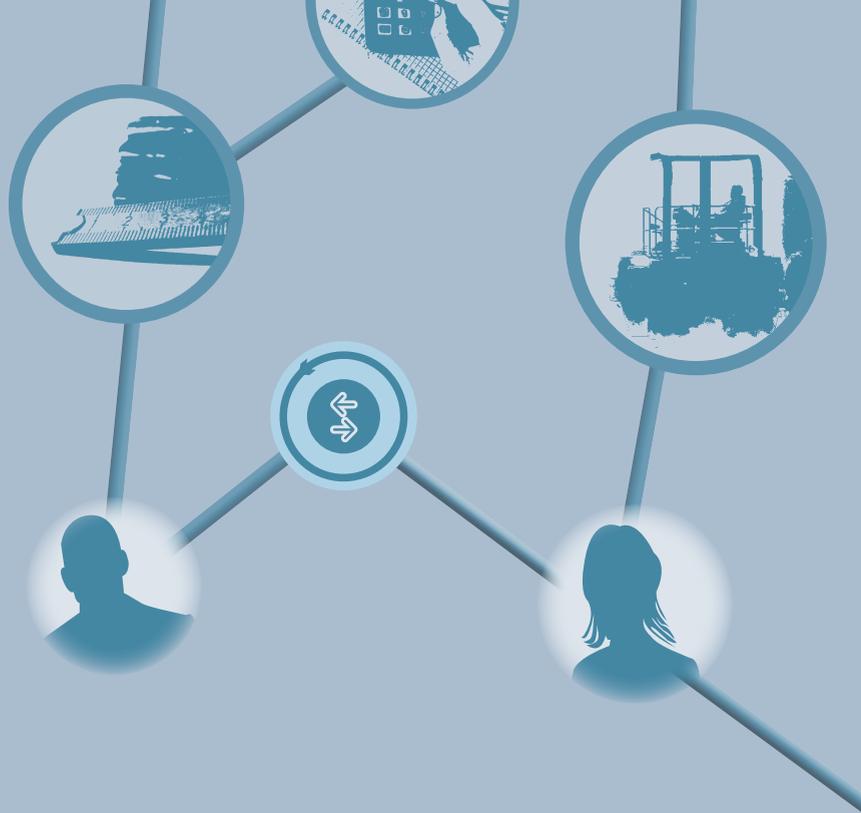
**MAQUETACIÓN Y
COORDINACIÓN:** David Alvez

FECHA: Noviembre 2014

DESCRIPTORES: Empresas, igualdad de oportunidades, políticas para la igualdad, contratos administrativos, guías.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	11
2. CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD	15
2.1. Cláusulas para la Igualdad en los contratos: posibilidades procedimentales.	17
2.2. Realidad de las empresas y entidades privadas ante las Cláusulas para la Igualdad.	18
2.3. Pautas para responder a las Cláusulas para la Igualdad.	19
- Objeto del Contrato	20
- Solvencia Técnica	23
- Criterios de Adjudicación.	26
- Condiciones de Ejecución	32
3. ITINERARIOS PARA LA IGUALDAD	37
3.1. Mandatos legales en igualdad	39
3.2. Medidas para la igualdad.	41
3.3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y Plan para la igualdad.	41
3.4. Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres	44
3.5. Gestión para la Igualdad	45
4. LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS COMO CONTRATANTES	47
5. MATERIALES COMPLEMENTARIOS:	
Videos:	
 - ¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios?	
 - El impacto de género en la contratación de productos y servicios.	
 - Berdinbide; Herramienta para poner en valor la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones.	
 - La Herramienta Berdinbide.	
GLOSARIO	57



P RESENTACIÓN



Las Administraciones están incorporando cada vez más cláusulas de igualdad en la contratación y las empresas tienen que responder a las mismas. Por ello, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha diseñado esta guía con el objetivo específico de facilitar a las empresas que puedan dar una adecuada respuesta en las licitaciones a dichos requerimientos, así como con un objetivo más general de promover la igualdad en la gestión y funcionamiento de las organizaciones.

Me gustaría subrayar que las Cláusulas para la Igualdad en la contratación son una herramienta clave de las administraciones

para avanzar en la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa a través de su relación con las empresas y otras entidades privadas. Asimismo, encuentran cobertura jurídica en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres y en el actual VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE aprobado el 13 de diciembre de 2013, (medida G11).

Lejos de ser un fin en sí misma, la incorporación de las cláusulas de igualdad en la contratación refleja el compromiso compartido entre la Administración y las empresas para avanzar en la igualdad y reducir las desigualdades de mujeres y hombres.

En este sentido, esta guía es complementaria a la guía desarrollada por Emakunde "Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios" dirigida al personal de la administración y publicada en 2013.

La presente guía ha sido elaborada de forma participativa. Primeramente, se ha consultado a empresas y entidades privadas en los tres territorios históricos con objeto de elaborar una herramienta que responda a la realidad y a las necesidades de las empresas. Posteriormente, se ha contrastado con el grupo técnico de trabajo, coordinado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que se constituyó en 2011 en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el que participan profesionales del Departamento de Hacienda y Finanzas y del Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, de Eudel-Asociación de Municipios Vascos y de los ayuntamientos de Arrigorriaga, Getxo y Bilbao.

La guía tiene tres partes. La primera ofrece explicaciones y pautas para responder a las cláusulas para la igualdad que las administraciones están incorporando en las distintas posibilidades procedimentales de los contratos. La segunda se centra en la gestión para la

igualdad, y la tercera; hace referencia al papel tractor de las empresas como entidades contratantes y recoge ideas de cláusulas para la igualdad para la contratación de las empresas. Asimismo, la completan varios materiales: la herramienta para trabajar la igualdad en la gestión en las organizaciones Berdinbide, tres vídeos a modo de tutoriales, que pretenden explicar de forma breve y gráfica qué significa incorporar la perspectiva de género en productos y servicios, el impacto de género en la contratación de productos y servicios, y finalmente cómo utilizar la herramienta Berdinbide a la que me he referido anteriormente.

Quiero felicitar y dar las gracias a todas las personas, empresas e instituciones que han hecho posible esta guía y, en particular, a sus autoras Maitane Urbietta Iceta y Malu Ziordia Fernandez de Garaialde, y espero que este trabajo contribuya a conseguir organizaciones más igualitarias que no sólo cumplan los mandatos legales, sino que vayan avanzando hacia la efectiva integración de la perspectiva de género en la gestión lo cual redundará en una mayor competitividad, sostenibilidad y en la calidad de los servicios que prestan nuestras empresas.



Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer



1. INTRODUCCIÓN

<<La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público>>

Sentencia del Tribunal Supremo del 23 de mayo de 1997

Los contratos públicos son parte importante de los mecanismos de relación económica entre la administración y la sociedad y constituyen una herramienta fundamental para avanzar en el cambio social hacia la igualdad.

En la materialización de la contratación pública, las administraciones definen criterios objetivos de adjudicación, ejecución, condiciones técnicas y precio, y determinados requerimientos específicos, como la experiencia o la solvencia económica que, además de asegurar la calidad de las intervenciones, facilita el cumplimiento de los objetivos perseguidos con dichos contratos.

En los últimos años, a estos aspectos se han ido añadiendo toda una serie de criterios ligados a las políticas sociales que se impulsan desde la administración y que pretenden garantizar una contratación responsable y tener un efecto tractor en las empresas y entidades licitadoras para avanzar en la corrección de desigualdades sociales, criterios que conocemos como **Cláusulas Sociales**.

Bajo este concepto se engloban criterios ligados al medio ambiente, a la inserción laboral de colectivos en situación de especial vulnerabilidad, al comercio justo o a la igualdad de mujeres y hombres.

De todos estos ámbitos, esta Guía se centra en el análisis de necesidades y propuestas para responder a las cláusulas relativas a la igualdad de mujeres y hombres, a las que nos referiremos como **Cláusulas para la Igualdad**. Algunos contratos públicos incluyen los criterios referidos a la igualdad dentro de las Cláusulas Sociales y otros, explicitan las Cláusulas para la Igualdad como un apartado propio.

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

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

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en los que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres.

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

Medida G11 para mejorar la Gobernanza a favor de la Igualdad. Incluir Cláusulas para la Igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

Estas Cláusulas para la Igualdad encuentran cobertura jurídica en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005 y en el actual VI Plan para la Igualdad en la CAE como medida 11 en el ámbito de la Gobernanza, donde se presentan como una herramienta clave de las administraciones para avanzar en la integración de la perspectiva de género o *mainstreaming* de género en la actuación administrativa.

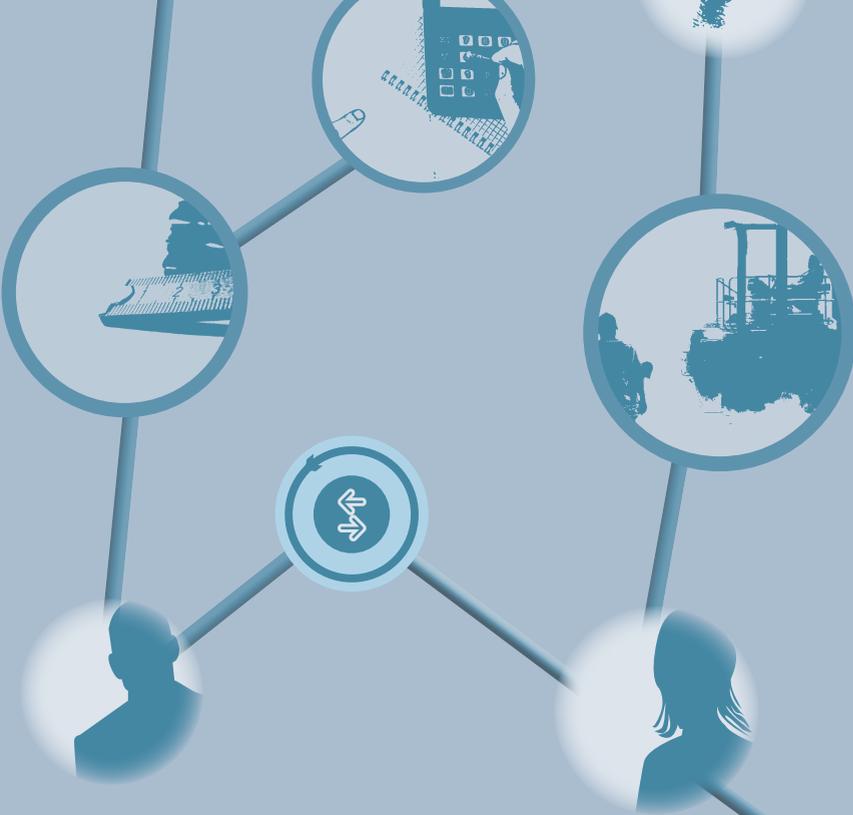
Transparencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad

Si garantizar que estos mandatos se cumplen en la contratación pública es responsabilidad de las personas que conforman las Administraciones, responder a las cláusulas contractuales derivadas de tales mandatos con igual rigor es obligación de las empresas y organizaciones que resultan adjudicatarias o beneficiarias.

Es por tanto una **obligación compartida** conseguir que las cláusulas que se van incorporando a los contratos públicos logren los resultados para los que se han diseñado. En el caso que nos ocupa, que las desigualdades de mujeres y hombres vayan reduciéndose hasta desaparecer, promoviendo para ello una Gestión para la Igualdad en las empresas.

Gestionar para la Igualdad es enmarcar las medidas para la igualdad a las que se refieren estas cláusulas en el marco de una estrategia de mejora. De esta forma la integración de la perspectiva de género en las empresas no constituye un coste para las mismas, como se percibe habitualmente, sino una inversión que permite obtener las mejoras organizativas y competitivas de las que disfrutaban las entidades más igualitarias y más ágiles.

Esta guía pretende facilitar que las empresas y entidades privadas den una adecuada respuesta a las Cláusulas para la Igualdad, aumentando sus posibilidades de éxito en las licitaciones, e impulsar la Gestión para la Igualdad en el mundo laboral como estrategia para convertirse en organizaciones más sostenibles, ágiles y mejor posicionadas.



2. **L**ÁUSULAS PARA LA IGUALDAD

<<Conjunto de todos los requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las Administraciones incluyen en sus convocatorias de contratación, subvención o convenios públicos y que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres>>.

2.1. Cláusulas para la Igualdad en los contratos públicos: posibilidades procedimentales

De acuerdo a las recomendaciones realizadas por las voces expertas en la materia, recogidas en la guía “Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos” (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, abril 2013), y resumidas en esta tabla, las administraciones públicas vascas optan por incorporar Cláusulas para la Igualdad preferentemente en las siguientes posibilidades procedimentales:

- Objeto del Contrato
- Solvencia Técnica
- Criterios de Adjudicación
- Condiciones de Ejecución

La inclusión de Cláusulas para la Igualdad como <<prohibición para contratar>> y <<criterios de preferencia>> es legal, pero resulta poco operativa.

	NORMATIVA ²¹	OBSERVACIONES
OBJETO DEL CONTRATO	Arts. 25.1 y 86.1 TRLCPS Acuerdo Gobierno Vasco (III.2)	Legal y recomendable si se desean incorporar criterios de adjudicación con perspectiva de género.
PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR	Art. 60.1.c) TRLCSP D.A.14ª LO 3/2007 Acuerdo Gobierno Vasco (VI.1)	Legal pero inoperativo.
SOLVENCIA TÉCNICA	Arts. 62-64, 76-79 TRLCSP Art. 20.2 Ley 4/2005. Acuerdo Gobierno Vasco (VI.4)	Legal y oportuna cuando la experiencia y conocimientos en igualdad de oportunidades resulten necesarios para la correcta ejecución del contrato.
CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	Art. 150 TRLCSP Cons 1 y 46 Directiva 2004/CE Acuerdo Gob. Vasco (VII.3) Art. 20.2 Ley 4/2005	Legales siempre que su redacción y contenido se ajusten a cuestiones relacionadas con la ejecución del contrato o la plantilla que ejecutará el contrato.
CRITERIO DE PREFERENCIA	D.A. 4ª TRLCSP Art. 34 LO 3/2007	Igual pero inoperativo.
CONDICIONES DE EJECUCIÓN	Art. 118 TRLCSP Art. 24 Directiva 2004/CE Art. 20.2 Ley 4/2005 Arts. 33 y 34 LO 3/2007 Acuerdo Gobierno Vasco (IX.3)	Legales y muy aconsejables en cuanto garantizan resultados.

Fuente: Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

- [Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Abril 2013.](#)

Guía dirigida a las administraciones públicas, desarrolla las diferentes posibilidades de incorporación de Cláusulas para la Igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos.

- [Plataforma online](#)

Las Administraciones Públicas principalmente, pero también las empresas y organizaciones que realicen procesos de contratación, tienen un material de gran calidad para consultar, resolver dudas y obtener recomendaciones y ejemplos prácticos de aplicación.

2.2. Realidad de las empresas y entidades privadas ante las Cláusulas para la Igualdad

Con el objetivo de elaborar una guía que responda a las necesidades de las entidades licitadoras, se ha llevado a cabo una fase exploratoria.

En primer lugar, se ha consultado a las administraciones públicas vascas sobre la valoración que realizan de las respuestas de las empresas y entidades privadas a las Cláusulas para la Igualdad. Esta consulta se ha realizado a través del grupo técnico de trabajo, coordinado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, constituido en 2011 en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el que participan profesionales de los Departamentos de Hacienda y Finanzas y Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, de Eudel-Asociación de Municipios Vascos y de los ayuntamientos de Arrigorriaga, Getxo y Bilbao.

En segundo lugar, se han realizado sesiones de trabajo con empresas y entidades licitadoras en los tres territorios históricos. En concreto las entidades que han participado en los grupos de trabajo son las siguientes: Agintzari S. Coop.; Asociación Bilbao Metropoli 30; Biharko Gipuzkoa, S.L.; Bilur 2000, S.L.; Construcciones Mariezcurrena, S.L.; Elektra, S.A.; Emun, S. Coop.; Fundación Izan; Fundación Lantegi Batuak; Goitu Eraikuntzak, S.L.; Grupo Gureak; Inviza, S.A.; Irse Alava; Izenpe, S.A.; Metro Bilbao, S.A.; Mutualia, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, nº2; Prosectecnisa; Satse Euskadi; Suman; Suspergintza Elkarte y Virtualware 2007, S.A.

La información obtenida en este proceso participativo constituye la base de la estructura de la presente guía. Entre las conclusiones, que se irán recogiendo en próximos apartados, cabe destacar las siguientes:

- ◆ En general, las empresas y entidades licitadoras **tienen dificultades para comprender muchas de las Cláusulas para la Igualdad que se solicitan.**



¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios?

Resultan claras las Cláusulas en las que se requiere que la entidad tenga un Plan para la Igualdad o un distintivo público que reconozca su trayectoria en igualdad, pero muy complicadas todas aquellas referidas a la integración de la perspectiva de género en su actividad y a la evaluación del impacto de género.

Aun así, en la mayoría de los casos, las empresas no se ponen en contacto con la administración contratante para aclarar dudas.

<<Lo mejor es que pidan tener un Plan para la Igualdad, que es lo más claro>>

<< ¿Preguntar?, ¿a quién?>>

- ◆ Muchas entidades consideran que, en su caso, las cláusulas referidas a la integración de la perspectiva de género en la actividad que realizan, **no son pertinentes.**

<<Si en nuestra organización el servicio es el mismo para mujeres y hombres>>

- ◆ Para la mayoría de las Cláusulas **se desconoce cuáles son las evidencias o verificadores que han de aportar al realizar la propuesta técnica**. Y, a posteriori, hay un desconocimiento generalizado sobre el grado de adecuación de la documentación presentada.
<<Presentamos todo lo que hemos hecho en relación a la igualdad a ver si con eso vale>>
- ◆ **Las Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres¹, aquellas que han desarrollado Planes para la Igualdad y las que tienen personal con formación en igualdad o asistencia técnica especializada tienen un mejor posicionamiento** ante la inclusión de cláusulas que la competencia.
En todo caso se aprecian diferencias importantes según el itinerario de igualdad recorrido, especialmente, en función del alcance que el proyecto tenga en los distintos ámbitos de la organización.
<<Nuestro Plan se centra en las políticas de gestión de personas, no afecta a la actividad de la organización>>
- ◆ Incluir Cláusulas de Igualdad en los concursos hace que empresas que no habían mostrado interés por una Gestión para la Igualdad, estén iniciando este recorrido.
<<Son 5 puntos los que nos jugamos y eso en un concurso es mucho>>

2.3. Pautas para responder a las Cláusulas para la Igualdad

De acuerdo al apartado anterior, en las próximas páginas se desarrollan recomendaciones, claves y verificadores que facilitan la respuesta de las empresas ante distintos tipos de Cláusulas para la Igualdad recogidas en la Guía “Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos” (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, abril 2013), cláusulas que se reproducen de manera literal.

La necesidad de incluir verificadores en la propuesta técnica dependerá de la posibilidad procedimental en la que esté incluida la Cláusula para la Igualdad.

Posibilidades procedimentales	
Objeto del contrato	Ejemplos de verificadores a aportar para demostrar que se cumplen las condiciones exigidas en los pliegos de contratación.
Solvencia técnica	
Criterios de adjudicación	
Condiciones de ejecución	Ejemplos de verificadores a aportar una vez adjudicado el contrato para evidenciar que se han cumplido las condiciones del contrato.

¹Reconocimiento del Gobierno Vasco a entidades que desarrollan políticas de igualdad en su organización, de acuerdo a las condiciones que se reglamentan en el Decreto 11/2014, de 11 de febrero.

La diferencia principal entre unos y otros estriba en que, tal y como veremos, los verificadores relativos al objeto del contrato, la solvencia técnica y los criterios de adjudicación se refieren a la propuesta u oferta que se realiza a la entidad contratante y los verificadores relativos a las condiciones de ejecución se refieren al momento en que hay que acreditar el cumplimiento efectivo del contrato.

OBJETO DEL CONTRATO

◆ Modelo de cláusula

Considerando que la perspectiva de género forma parte de la finalidad y contenido de la prestación, se incluye expresamente en la definición del objeto contractual una referencia a la igualdad de mujeres y hombres, principio al que se acomodará la ejecución contractual.

¿Por qué?

- Voluntad expresa del órgano de contratación por adquirir un producto, ejecutar una obra o prestar un servicio que incorpore la perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades y trato a mujeres y hombres.
- La perspectiva de género constituye una característica técnica del objeto del contrato.

¿Qué significa?

Incorporar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación del producto, obra o servicio contratado. Esto es, considerar las diferentes situaciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres en las diferentes fases de la contratación y ejecución.

Ejemplo

<<Es objeto del contrato la contratación del diseño de un Plan de Movilidad Urbana con perspectiva de género>>

¿Por qué? Muchas veces cuando vemos un objeto de contrato de estas características es la primera pregunta que nos viene a la cabeza. <<Si nuestros productos y servicios se dirigen por igual a mujeres y hombres>>, <<Si en nuestra empresa no discriminamos a las mujeres>>...

Sin embargo los datos demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma, y si no lo tenemos en cuenta, es probable que nuestros Planes no estén dando las mismas oportunidades y trato a unas y otros. El impacto en unas y otros puede ser desigual.

Las mujeres y hombres no nos movemos de igual modo por la ciudad debido a los roles de género que asumimos. Las mujeres realizan movimientos circulares, los hombres pendulares. No nos desplazamos en los mismos horarios, ni usamos los mismos medios de transporte, ni lo hacemos con las mismas personas y objetos.

Significa pensar la movilidad respondiendo, entre otras, a cuestiones como la diversidad y la seguridad, facilitando la planificación de la vida cotidiana.

◆ Verificadores en la propuesta técnica

Con carácter general, es conveniente:

Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

- ✓ Utilizar en la documentación presentada un lenguaje que visibilice adecuadamente a mujeres y hombres es siempre un indicador de que la organización está comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo e indicadores de género

- ✓ Presentar todos los indicadores referidos a personas desagregados por sexo, y mejor todavía, si se cruza la variable sexo con otras variables como edad, procedencia... que permitan identificar diferentes situaciones entre las mujeres y entre los hombres.
- ✓ Incluir indicadores de género.

Capacitación

- ✓ Acreditar formación en igualdad de la plantilla: referir la formación en igualdad con la que cuentan las personas adscritas al contrato, especialmente interesante si se trata de formación en igualdad específica del ámbito objeto del contrato.
- ✓ Acreditar experiencia previa en el desarrollo de proyectos similares: referir trabajos realizados por la organización en los que se haya integrado la perspectiva de género.

Y si atendemos a ejemplos concretos, algunos de los tipos de verificadores que podemos recoger en la propuesta técnica son los siguientes:

<<Es objeto del contrato la contratación del diseño de un Plan de Movilidad Urbana con perspectiva de género>>

- ✓ En la metodología habrá de especificarse cómo se va a integrar la perspectiva de género. Por ejemplo, si se van a realizar procesos participativos, cómo se va a garantizar la participación de mujeres.
- ✓ Entre los objetivos, se incluirán objetivos específicos en materia de igualdad. Por ejemplo, responder a las situaciones y necesidades diferenciales de mujeres y hombres, reducir las desigualdades o brechas de género detectadas en este ámbito...
- ✓ En las claves o contenidos, habrá de hablarse de vida cotidiana, seguridad, autonomía, cuidados...
- ✓ En el equipo de trabajo responsable del desarrollo del Plan, se especificará la formación en urbanismo y género de las personas que lo integran y su experiencia en el desarrollo de proyectos de estas características.

- ✓ Si se va a contratar una asistencia técnica experta en igualdad, se incluirá su acreditación y experiencia.

<<Contratación de módulos formativos incorporando medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar>>

- ✓ Habrán de especificarse las medidas concretas de conciliación que se desarrollarán. Cuidado con pensar en medidas de conciliación dirigidas sólo a mujeres. Las medidas tendrán que estar dirigidas a mujeres y hombres, y en la medida de lo posible, fomentar la corresponsabilidad y favorecer la permanencia de las mujeres en el empleo.

◆ Recursos que se necesitan

- ✓ Personal con formación en igualdad o asistencia técnica experta en igualdad, tanto para la preparación del concurso como para el desarrollo del proyecto en caso de resultar adjudicataria.

◆ Enlaces de interés

- [Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad. UPV/EHU.](#)
- [Entidades consultoras homologadas para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.](#)

◆ Materiales de ayuda disponibles

- ✓ Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- ✓ Materiales sectoriales para la elaboración de Informes de impacto en función el Género: facilitan el conocimiento de dónde están las desigualdades en los diferentes ámbitos sectoriales (Emprendimiento y pymes, Transporte y movilidad, Sociedad de la información...) y plantean medidas para avanzar hacia la igualdad en dichos ámbitos. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- ✓ "Integrar la perspectiva de género"



¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios?

- ✓ Concilia+. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- ✓ Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

- ✓ Sistema de indicadores. Igualdad Mujeres y Hombres en la CAE. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- ✓ Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi (Publicación anual). *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- ✓ Apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres. Web de Eustat.

SOLVENCIA TÉCNICA

◆ Modelos de cláusula

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

¿Por qué?

- Es imprescindible para poder ejecutar debidamente el contrato contar con formación, experiencia o capacitación específica en igualdad.

¿Qué significa?

Es requisito necesario para la admisión a la licitación acreditar determinada capacitación, experiencia y/o la trayectoria de la entidad o persona licitadora en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La organización habrá de tener resueltas estas cuestiones previamente al momento de publicación del contrato. De no ser así, será complicado solventarlas a corto plazo.

Ejemplos

<<Experiencia en la realización de trabajos o servicios similares al objeto del contrato>>.

<<Una persona coordinadora con formación mínima de 180 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres y experiencia acreditada de al menos tres años en la realización de tareas de coordinación de programas o servicios similares>>.

◆ Verificadores en la propuesta técnica

Con carácter general, es conveniente:

Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

- ✓ Utilizar en la documentación presentada un lenguaje que visibilice adecuadamente a mujeres y hombres es siempre un indicador de que la organización está comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo e indicadores de género

- ✓ Presentar todos los indicadores referidos a personas desagregados por sexo, y mejor todavía, si se cruza la variable sexo con otras variables como edad, procedencia... que permitan identificar diferentes situaciones entre las mujeres y entre los hombres.
- ✓ Incluir indicadores de género.

Capacitación

- ✓ Acreditar formación en igualdad de la plantilla: referir la formación en igualdad con la que cuentan las personas adscritas al contrato, especialmente interesante si se trata de formación en igualdad específica del ámbito objeto del contrato.
- ✓ Acreditar experiencia previa en el desarrollo de proyectos similares: referir trabajos realizados por la organización en los que se haya integrado la perspectiva de género.
- ✓ Certificación o acreditación de organismo público.

Se recogen los verificadores a aportar para las siguientes Cláusulas para la Igualdad:

<<Experiencia y trayectoria acreditada –de la empresa, persona o entidad– en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, con indicación de importe, fecha y cliente>>.

Tal y como se señala en la propia cláusula (no siempre se especifica cómo hacerlo y la pauta es perfectamente trasladable a otras cláusulas):

- ✓ Relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, con indicación de importe, fecha y empresa cliente.

<<Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en materia de género>>.

Tal y como se señala en la propia cláusula (no siempre se especifica cómo hacerlo y la pauta es perfectamente trasladable a otras cláusulas):

✓ Titulación, formación y experiencia específica en materia de igualdad de cada una de las personas que participarán en la ejecución del contrato.

Es importante especificar las horas de formación que sustentan las titulaciones correspondientes y la entidad emisora del título.

<<Certificación como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo>>.

Tal y como se señala en la propia cláusula:

✓ Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar.

✓ Acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo. En el caso del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, los requisitos están regulados en el Decreto 11/2014 de 11 de febrero.

◆ Enlaces de interés

- [Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad. UPV/EHU.](#)
- [Entidad consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.](#)
- [Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer., Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».](#)
- Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa».

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

◆ Modelos de cláusula

- Compromiso numérico de contratación de mujeres
- Compromiso numérico de beneficiarias o usuarias del contrato o prestación
- Elaboración y aplicación de un Plan para la Igualdad
- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Medidas de conciliación
- Integración de la perspectiva de género en el proyecto
- Memoria sobre el impacto de género

¿Por qué?

Se valora que las entidades o empresas licitadoras se comprometan con la igualdad de mujeres y hombres en el marco del contrato, en relación a las condiciones de trabajo de las personas que participen directamente en el proceso de producción o prestación del servicio y a los contenidos de la prestación y personas a las que se dirige.

¿Qué significa?

Las políticas o actuaciones que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres forman parte del baremo que comparará las ofertas presentadas y determinará quién resulta adjudicataria.

Estos requerimientos se refieren estrictamente al marco de la contratación.

Ejemplos

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

<<Por la existencia e implementación en el marco de la contratación, de un Plan de Igualdad pactado con la representación legal de la plantilla: 5 puntos>>.

<<Mejoras objetivas sobre proyecto: Ponderación: 10 puntos. Particularmente, se valorarán las propuestas de mejoras que se formulen en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los estudios e informes objeto del presente contrato>>.

◆ Verificadores en la propuesta técnica

Con carácter general, es conveniente:

Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

- ✓ Utilizar en la documentación presentada un lenguaje que visibilice adecuadamente a mujeres y hombres es siempre un indicador de que la organización está comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo e indicadores de género

- ✓ Presentar todos los indicadores referidos a personas desagregados por sexo, y mejor todavía, si se cruza la variable sexo con otras variables como edad, procedencia... que permitan identificar diferentes situaciones entre las mujeres y entre los hombres.
- ✓ Incluir indicadores de género.

Capacitación

- ✓ Acreditar formación en igualdad de la plantilla: referir la formación en igualdad con la que cuentan las personas adscritas al contrato, especialmente interesante si se trata de formación en igualdad específica del ámbito objeto del contrato.
- ✓ Certificación o acreditación de organismo público.

1. MODELOS DE CLÁUSULAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES O A LAS BENEFICIARIAS O USUARIAS DEL CONTRATO

Se recogen los verificadores a aportar para las siguientes Cláusulas para la Igualdad:

<<Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato>>.

- ✓ Declaración jurada donde se concrete el compromiso numérico de contratación.

<<Número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato>>.

- ✓ Declaración jurada donde se concrete el compromiso numérico de contratación.

<<Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad>>.

- ✓ Declaración jurada donde se concrete el compromiso numérico de contratación de mujeres en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad, especificando en qué cargos concretos y/o categoría profesional se realizará la contratación.

<<Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total>>.

- ✓ Declaración jurada donde se concrete el compromiso numérico de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato o prestación, especificando el porcentaje que supondrá sobre el total de personas beneficiarias o usuarias.

<<Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias>>.

- ✓ Declaración jurada donde se concreten las medidas de acción positiva que se aplicarán en la selección de personas beneficiarias.

Nota

La persona o entidad licitadora adquiere un compromiso numérico concreto, que habrá de justificar durante o a la finalización de la contratación, mediante TC1, TC2 de la empresa, contratos de trabajo, informe de servicios sociales de una entidad pública...

Enlaces de interés

- [Guía de Ayudas y Modalidades de Contratación para promover el empleo en las mujeres. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.](#)
- [Ley 44/2007, de 13 de diciembre, sobre las Empresas de Inserción.](#)
- [Decreto del Gobierno Vasco 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.](#)
- [Catálogo de acciones positivas. Instituto de la Mujer, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e Instituto Andaluz de la Mujer.](#)

2. MODELOS DE CLÁUSULAS REFERIDAS A LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

Se recogen los verificadores a aportar para las siguientes Cláusulas para la Igualdad:

<<Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o perma-

nencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar>>.

- ✓ Declaración jurada de las políticas de responsabilidad social de las empresas que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato.
- ✓ Copia de convenio o acuerdo de empresa donde consten las medidas que se requieren.
- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente en la organización.
- ✓ Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar.

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

- ✓ Declaración jurada donde se concreten las medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad.
- ✓ Copia de convenio o acuerdo de empresa donde consten las medidas que se requieren.
- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente en la organización.
Tal y como indica la propia cláusula:
- ✓ Propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes.

<<Compromiso de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual>>.

- ✓ Compromiso firmado por la Dirección de diseñar y aplicar un Plan para la Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual. Especificar qué recursos internos y/o externos se van a destinar al desarrollo de esta medida.
- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente en la organización.
- ✓ Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar.

Recursos que se necesitan

Personal con formación en igualdad o asistencia técnica experta en igualdad, tanto para la preparación del concurso como para el desarrollo del proyecto en caso de resultar adjudicataria.

Nota

La persona o entidad licitadora adquiere un compromiso en relación a la Gestión para la Igualdad que habrá de justificar mediante la presentación del Plan para la Igualdad, informes de seguimiento, relación de medidas de conciliación aplicadas y número y perfil de personas usuarias, etc.

Materiales de ayuda disponibles

- Metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en Empresas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Guía para un proceso de selección no discriminatoria. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- Orientaciones para la promoción no discriminatoria. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- Concilia+. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- Metodología de implantación de un nuevo modelo de horario laboral en la empresa. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- Berdingune. Gobierno Vasco.
- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*
- Guía de Lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

3. MODELOS DE CLÁUSULAS REFERIDAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO

<<Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas>>.

- ✓ En el Diagnóstico del Proyecto: al analizar la situación social en la que se enmarca el proyecto, especificar las diferentes situaciones, necesidades, problemáticas... de mujeres y hombres.
- ✓ En los Objetivos del Proyecto: incluir objetivos específicos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del proyecto, con la reducción de las desigualdades sociales detectadas en el diagnóstico.

- ✓ En las Actividades previstas en el Proyecto: incluir medidas que aseguren el acceso de mujeres y hombres al proyecto, medidas compensatorias para reducir esas brechas detectadas... En definitiva, medidas dirigidas a no aumentar, y si es posible reducir, las desigualdades de género identificadas.

<<Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de 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 discriminación múltiple>>.

- ✓ Declaración jurada de cumplir con esta cláusula.
- ✓ Especificar en los objetivos, metodología, contenidos... de la propuesta técnica cómo se garantizará la inclusión de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres. Por ejemplo:
 - En los objetivos: objetivos específicos dirigidos a conocer la situación diferencial de mujeres y hombres, a reducir las brechas de género existentes, a dar respuesta a las situaciones de colectivos en situación de especial vulnerabilidad...
 - En la metodología: medidas dirigidas a garantizar la participación de las mujeres en el diseño del proyecto.
 - En el equipo técnico: acreditar formación en igualdad de las personas que lo integran, especialmente interesante la formación en igualdad vinculada al ámbito de actuación del proyecto, o el asesoramiento externo de personal experto.

<<Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas>>.

- ✓ Compromiso firmado de presentar una memoria sobre el impacto de género en la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará, especificando que se presentarán:
 - Datos desglosados por sexo de las personas contratadas, personal que ha intervenido en la actuación contratada, personas beneficiarias... cruzando la variable sexo con otras posibles variables de interés: edad, procedencia...
 - Indicadores de género definidos específicamente. Por ejemplo: tasa relativa de personas beneficiarias: (beneficiarias/mujeres entre el público objetivo)/ (beneficiarios/hombres entre el público objetivo).

Recursos que se necesitan

Personal con formación en igualdad o asistencia técnica experta en igualdad, tanto para la preparación del concurso como para el desarrollo del proyecto en caso de resultar adjudicataria.

Nota

La persona o entidad licitadora adquiere un compromiso de integrar la perspectiva de género en el proyecto, que habrá de justificar a la finalización de la contratación, mediante la presentación del propio proyecto o la memoria de impacto de género.

Materiales de ayuda disponibles



¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios?



El impacto de género en la contratación de productos y servicios

- Guía para la elaboración de informes de impacto en función del Género. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- Sistema de indicadores. Igualdad mujeres y hombres en la CAE. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- Materiales sectoriales para la elaboración de Informes de impacto en función el Género: facilitan el conocimiento de dónde están las desigualdades en los diferentes ámbitos sectoriales (Emprendimiento y pymes, Transporte y movilidad, Sociedad de la información...) y plantean medidas para avanzar hacia la igualdad en dichos ámbitos. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.

CONDICIONES DE EJECUCIÓN

◆ Modelos de cláusula

- Compromiso numérico de contratación de mujeres
- Compromiso numérico de beneficiarias o usuarias del contrato o prestación
- Cumplir con la legislación en materia de igualdad
- Uso no sexista del lenguaje
- Políticas laborales y de gestión igualitarias
- Integración de la perspectiva de género en el proyecto
- Memoria sobre el impacto de género

¿Por qué?

Interesa que, independientemente de quién obtenga el contrato, se aseguren los resultados perseguidos, esto es, que el producto, servicio u obra se desarrolle de acuerdo a unos criterios de igualdad.

¿Qué significa?

- Es obligatorio su cumplimiento. Las personas o entidades licitadoras las aceptan al presentar la propuesta y deberán cumplirlas si resultan adjudicatarias.
- Estas condiciones se configuran como obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento por resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP; o continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación deberá estimar en función de su gravedad y consecuencias entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1. del TRLCSP.

Ejemplos

<<Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan>>.

<<Tener en cuenta la perspectiva de género en todos los informes, escritos, recogida de datos, estadísticas, etc. que se deriven de la ejecución del contrato>>.

<<Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato>>.

◆ Verificadores de la ejecución del contrato

A diferencia de los apartados anteriores estos verificadores no se refieren a la propuesta u oferta técnica a presentar a la entidad contratante, sino al cumplimiento efectivo de lo establecido en el contrato una vez que éste ya haya sido adjudicado.

Con carácter general, es conveniente:

Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

- ✓ Utilizar en la documentación presentada un lenguaje que visibilice adecuadamente a mujeres y hombres es siempre un indicador de que la organización está comprometida con la igualdad de mujeres y hombres..

Datos desagregados por sexo e indicadores de género

- ✓ Presentar todos los indicadores referidos a personas desagregados por sexo, y mejor todavía, si se cruza la variable sexo con otras variables como edad, procedencia... que permitan identificar diferentes situaciones entre las mujeres y entre los hombres.
- ✓ Incluir indicadores de género.

En las siguientes Cláusulas para la Igualdad incluidas como Condiciones de Ejecución se proponen los siguientes verificadores:

<<Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres>>.

- ✓ Compromiso firmado de la dirección de garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Memoria técnica sobre las medidas/políticas favorables a la igualdad de mujeres y hombres implantadas en la empresa.
- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente (en el caso de las empresas obligadas a implantarlo).
- ✓ Copia del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexista.
- ✓ Declaración del Comité de Empresa o del órgano de representación de la plantilla sobre las medidas o políticas de igualdad aplicadas, Plan para la Igualdad, Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexista.
- ✓ Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar.

<<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>>.

- ✓ Soportes y materiales generados en el desarrollo del proyecto.
- ✓ Medida/s del Plan para la Igualdad interno de la empresa licitadora en relación a esta Cláusula. Copia y evidencias de su cumplimiento (informes de seguimiento, informe de evaluación, actas reunión del comité o grupo de igualdad, materiales y productos desarrollados...).

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

- ✓ Relación de personas contratadas desagregada por sexo, junto con la copia de contratos y/o TC1 y TC2.

<<Al menos un 40% de los puestos de trabajo cualificados o de responsabilidad en el marco de la prestación del contrato, deberán estar ocupados por mujeres>>.

- ✓ Organigrama del personal asignado al contrato, desagregado por sexo.

<<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, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad, o desempleadas de larga duración>>.

- ✓ Informe/s de servicios sociales y/o de empleo acreditando la contratación por parte de la empresa de un número de mujeres con especiales dificultades de inserción.
- ✓ Relación de personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato, con especificación de sexo y pertenencia o no a colectivos de especial vulnerabilidad.

<<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>>.

- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente en la organización y último informe de seguimiento.
- ✓ Declaración del Comité de Empresa o del órgano de representación de la plantilla sobre el Plan para la Igualdad aplicado.

<<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, o duración y ordenación de la jornada laboral>>.

- ✓ Declaración jurada de la dirección de garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Copia del Plan para la Igualdad vigente en la organización.
- ✓ Memoria sobre las medidas/políticas favorables a la igualdad de mujeres y hombres implantadas en la empresa.
- ✓ Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar.

<<El diseño y la ejecución contractual deberán contemplar la perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Igualmente la justificación final deberá incorporar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias o del personal prestador del servicio, que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas>>.

- ✓ Memoria sobre el impacto de género de la contratación, especificando entre otras cuestiones:
 - Datos desagregados por sexo de las personas contratadas, personal que ha intervenido en la actuación contratada, personas beneficiarias... cruzando la variable sexo con otras posibles variables de interés: edad, procedencia...
 - Indicadores de género definidos específicamente. Por ejemplo: tasa relativa de mujeres en dirección (mujeres en puestos de responsabilidad/total de mujeres que participan en el desarrollo del proyecto)/(hombres en puestos

de responsabilidad/total de hombres que participan en el desarrollo del proyecto).

- Acreditar formación en igualdad de la plantilla y/o contratación/colaboración con asistencia técnica especializada.

◆ Nota

Las condiciones de ejecución y los criterios de adjudicación de igualdad son plenamente compatibles.

Puede establecerse una condición de ejecución que obligue a la persona o entidad licitadora a emplear en la plantilla un mínimo del 40% de mujeres, y que en los criterios de adjudicación se valore a las empresas que contraten por un porcentaje superior al 40%.

◆ Enlaces de interés

- [Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [Mandatos legales en igualdad \(Apartado 3.1. de esta guía\).](#)
- [Herramienta “Berdinbide”.](#)
- [Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.](#)
- [Concilia+. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.](#)

<<El desarrollo de una dimensión de género no es sólo cuestión de igualdad, es la tarjeta de presentación para triunfar en un mundo cada vez más competitivo>>

Foro Económico Mundial



La mayor garantía para responder a las Cláusulas para la Igualdad de las contrataciones públicas es sin duda haber iniciado un itinerario para la igualdad. Un recorrido que no en todos los casos comienza en el mismo punto y que, lógicamente, lleva por caminos diferentes a cada organización. Estos procesos orientados a la consecución de organizaciones más igualitarias, permiten además obtener importantes mejoras organizativas y competitivas.

3.1. Mandatos legales en igualdad

El primer paso será cumplir con los mandatos legales en materia de igualdad de mujeres y hombres para las empresas.

No sólo las empresas de más de 250 personas en plantilla tienen obligaciones en materia de igualdad. Todas las empresas y entidades privadas tienen mandatos legales que cumplir en materia de igualdad.

Dos Leyes clave

- En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco: [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.](#)
- A nivel estatal: [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Todas 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 la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Planes para la Igualdad

Las medidas para la igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan para la Igualdad en el caso de:

- Empresas de más de 250 personas en plantilla.
- Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo que sea aplicable.
- 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 fijan en el indicado acuerdo.

Protocolos para la prevención y actuación ante el acoso sexista

Todas las empresas están obligadas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexista en sus organizaciones. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos de prevención y de denuncia y reclamación, medidas que deberán negociarse con la representación sindical.

La representación legal de la plantilla tendrá a su vez la obligación de contribuir a la prevención del acoso sexista a través de la sensibilización de la plantilla y la información a la dirección de la empresas de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y que pudieran propiciarlos.

• Protocolo contra el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011.*
 Propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla.

	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ámbito	Comunidad Autónoma de Euskadi	Estado Español
Igualdad de trato e igualdad de oportunidades	Art. 3	Art. 3, 5
Planes para la Igualdad	Art. 40	Art. 45, 46, 47, 49
Prevención del acoso sexual y sexista (acoso sexual y/o acoso por razón de sexo) ²	Art. 43	Art. 48

²Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: acoso sexista y acoso sexual. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: acoso por razón de sexo y acoso sexual.

3.2. Medidas para la igualdad

Es frecuente que la razón que mueva a una empresa a adoptar medidas concretas para la igualdad sea la identificación de un problema en la organización como la dificultad para organizar los turnos ante una solicitud creciente de reducciones de jornada por cuidado, una denuncia interna de acoso sexual o el requerimiento de una entidad cliente de hacer un uso no sexista del lenguaje en los servicios que se diseñan.... Enfrentarse a este tipo de situaciones suele favorecer que las empresas comiencen su itinerario para la igualdad implantando un plan de conciliación corresponsable, elaborando un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual u organizando una acción formativa sobre uso no sexista del lenguaje, por poner ejemplos habituales.

Otras muchas empresas ya están aplicando medidas que favorecen la igualdad de mujeres y hombres, aun sin haberlas diseñado con este objetivo. La sistematización de los procedimientos, la transparencia en el diseño y comunicación de las políticas de la empresa o la flexibilidad de horarios, por ejemplo, pueden tener un impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres, si bien es cierto que el resultado se multiplica si se incorpora a estas medidas la perspectiva de género.

La herramienta Berdinbide que complementa a esta guía ayuda a las empresas a poner en valor prácticas y medidas que ya estén desarrollando, aunque no hayan sido necesariamente concebidas en el marco de un proyecto de igualdad.

También identificaremos estas medidas como puntos fuertes al abordar un diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en una organización, como veremos en el siguiente apartado.

3.3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y Plan para la Igualdad

La mayor parte de las empresas y entidades privadas que están desarrollando itinerarios para la igualdad lo está haciendo utilizando los Planes para la Igualdad como herramienta principal.

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 46.

El proceso a seguir que Emakunde-Instituto Vaso de la Mujer propone para la realización de Planes para la Igualdad se recoge en este gráfico.

El Proyecto comienza con una fase de preparación donde se establecen las bases que faciliten un desarrollo óptimo de la intervención, y que contemplará los siguientes hitos:

- ✓ Compromiso de la Dirección.
- ✓ Nombrar responsable del proyecto de igualdad.
- ✓ Constitución del grupo de igualdad, que a corto plazo participe en la elaboración del diagnóstico y Plan para la Igualdad, y que a medio/largo plazo sea el motor de la Gestión para la Igualdad en la organización.
- ✓ Formación en igualdad, como mínimo al grupo de igualdad, que favorezca su participación activa.
- ✓ Plan de Comunicación del proyecto.



3.3.1 Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

Para que el Plan sea una herramienta útil para la organización y le permita mejorar la situación de igualdad de mujeres y hombres, tiene que desarrollarse necesariamente a partir de una fotografía actual de la entidad.

La realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres proporcionará esta información y permitirá identificar los puntos fuertes y oportunidades de mejora para diseñar una intervención adaptada a la realidad de la organización.

La realización de este diagnóstico permitirá a la empresa:

- ✓ Gestionar con datos, no en base a intuiciones o ideas preconcebidas.
- ✓ Definir un Plan para la Igualdad a la medida de la empresa.
- ✓ Disponer de un marco de comparación para analizar la evolución de la empresa en el tiempo.

Para obtener esta fotografía de la empresa, se recopilará y analizará desde un enfoque de género: información interna de la empresa, relacionada con el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres e información externa de

la empresa, relacionada con su actividad económica y social. Será muy interesante recoger la evolución en el tiempo de algunas de estas variables.

INFORMACIÓN GENERAL

- De la empresa: actividad, historia, funciones...
- Del sector de actividad: convenio, estudios que se requieren.

ÁREAS

- **Plantilla:** distribución por edad, diversidad, estudios, funciones...
- **Condiciones laborales:** tipos de contrato, jornada, retribución, medidas de conciliación
- **Gestión de personas:** selección, promoción, formación...
- **Gestión de servicios:** servicios, clientela...
- **Liderazgo, estrategia y cultura empresarial:** misión, valores, sistemas de gestión, comunicación interna.
- **Equipamiento, seguridad y saludo laboral:** equipamientos, PRL, acoso...
- **Relación con el entorno:** entidades proveedoras, empresas colaboradoras, instituciones, clientela...
- **Opinión de la plantilla.**

Es fundamental que el diagnóstico se elabore de forma participada, recogiendo las opiniones y necesidades de la diversidad de agentes, y con ánimo instrumental, esto es, orientado a la elaboración del Plan para la Igualdad.

Metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Noviembre 2011.

Proporciona un formato de hoja de cálculo para facilitar la recogida de datos de forma exhaustiva, flexible y comparable y permite resumir la información clave de la empresa en un cuadro de mando de indicadores. Es una metodología de diagnóstico que ha de complementarse con información documental, entrevistas y encuestas a la plantilla.

3.3.2. Diseño del Plan para la Igualdad

El Plan para la Igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan para la Igualdad será:

- ✓ Plurianual, con un desarrollo de programación anual.
- ✓ Integrado en el Plan Estratégico o planificación marco de la organización.



Es probable que las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico no puedan ser abordadas totalmente en un primer plan, por lo que se priorizarán algunas de ellas de acuerdo a criterios de viabilidad, efectividad y urgencia, dejando el resto para su desarrollo posterior.

El Plan para la Igualdad ha de estar ligado a la estrategia de la empresa

La igualdad no es un asunto de mujeres. Los Planes para la Igualdad no pueden plantearse como medidas para “favorecer” la vida de las mujeres, en términos de solucionar “sus problemas de conciliación”.

Es importante relacionar la igualdad con las mejoras en la gestión de personas, con el rendimiento de la plantilla.

Es fundamental vincular la igualdad con la clientela y en general, con la razón de ser de la empresa.

Otros materiales para la elaboración de Diagnósticos y Planes para la Igualdad

- [Procedimiento IGE para la integración de la Igualdad de Género en las empresas de Navarra: Manual y Herramientas](#). Instituto Navarro para la Familia e Igualdad (INAFI).
- [Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Fichas para la recogida de información para el diagnóstico](#). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ayudas

- [Convocatoria de subvenciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad](#).
- [Convocatoria de subvenciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la elaboración e implantación de planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#).

3.4. Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, aquellas empresas o entidades que elaboren un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres, definan e implanten un Plan para la Igualdad así como un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexista y acoso sexual, pueden convertirse en <<Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres>>.

Esta figura está regulada por el <<Decreto 11/2014, de 11 de febrero>>. Se trata de un reconocimiento a las entidades que se comprometen a avanzar decididamente en la igualdad de sus trabajadoras y trabajadores.

- [Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres: Requisitos, tramitación y organizaciones que han sido reconocidas con este distintivo](#). *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*.
- [Igualdad en la Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Regulado por Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre \(BOE del 3/11/09\)](#).

3.5. Gestión para la Igualdad

Las medidas y Planes para la Igualdad en las empresas nacen en el marco de las políticas públicas de igualdad, con el objeto de eliminar las desigualdades de género y las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito económico: segregación vertical y horizontal, brecha salarial, acoso sexista, etc. El esfuerzo público resulta totalmente necesario y responde a criterios de justicia y equidad.

Pero estas medidas y Planes para la Igualdad no pueden estar desligados de la realidad empresarial. De su día a día. De su razón de ser.

Es fundamental enmarcar tanto la realización del Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y el Plan para la Igualdad como las medidas que se adopten, en la Gestión para la Igualdad.

Las empresas tienen urgencia por encontrar estrategias y herramientas que les ayuden a reinventarse y a mejorar su competitividad. Y para ello, es habitual que recurran a la innovación y a la creatividad. Pero ¿y la igualdad?, ¿tiene cabida en la estrategia de las empresas? Por supuesto.

Siempre que se aborde ligada a la razón de ser y a la actividad de la organización. El Plan para la Igualdad no puede ser el objetivo a perseguir. Tampoco puede abordarse como algo periférico. Es mucho más que Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial o que políticas de conciliación.

Igualdad, innovación y creatividad han de ir de la mano. Si la organización es capaz de emplear la creatividad para innovar en productos o servicios, ¿por qué no hacerlo para fijar los objetivos de igualdad o para visibilizar el valor que nuestro Plan para la Igualdad aporta?

Innovación e igualdad comparten un común denominador: la mejora del modelo organizativo y la mejora competitiva.

<<Abordar la gestión para la igualdad nos ha permitido diversificar nuestro producto. Pienso que la segmentación de la clientela por sexo, edad... es suficiente, pero incorporar la visión de género ha significado poner encima de la mesa conceptos como vida cotidiana, sensación de seguridad, cuidados... identificando necesidades diferentes en mujeres y hombres, a las que no dábamos respuesta>>.

<<Al abordar el diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra organización, identificamos que teníamos un perfil por edades muy desequilibrado en mujeres y hombres, que nos interesaba mejorar, para seguir manteniendo equipos de trabajo diversos, con mujeres y hombres, y distintos niveles de experiencia, y una distribución de la plantilla en relación a las responsabilidades familiares más equilibrada>>.

<<Abordar la Igualdad nos ha permitido identificar la selección estereotipada que hacíamos para cubrir distintos puestos. ¿Mujeres para puestos de recepción porque son más agradables?>>.

<<Desde nuestra asociación lanzamos campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre la prevención de enfermedades. ¿Puedes creerte que habíamos lanzado la campaña de prevención de infartos según la sintomatología habitual de los hombres?>>.

<<Hemos incorporado la perspectiva de género en la atención a la clientela, de forma que cuando un hombre y una mujer se acercan a nuestras oficinas a abrir una cuenta conjunta, les preguntamos quién quiere figurar como titular para las comunicaciones. En el telemarketing para vender un producto nuevo no preguntamos si son los Sres. de... como hacíamos hasta entonces. Todas estas medidas se han traducido en una mejor valoración de nuestro servicio por las clientas>>.

La Gestión para la Igualdad aporta valor a la organización, a su clientela o personas usuarias y a las personas que la conforman.

Realizar una Gestión para la Igualdad consiste en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización, y reconocer y considerar las diferencias en las condiciones de vida, situaciones sociales y necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la gestión empresarial, tanto en el ámbito organizativo interno como en el diseño de nuestros productos o servicios, en la relación y atención a nuestra clientela, personas usuarias, entidades prescriptoras, proveedoras...

Es la aplicación del **mainstreaming de género** a la realidad empresarial.

La Gestión para la Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas tiene que ser abordada necesariamente como un proceso innovador, que favorezca tanto las aportaciones y oportunidades de las mujeres como las mejoras organizativas en las empresas.

4. **L**AS EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS COMO CONTRATANTES



<<Para cumplir con nuestro Plan para la Igualdad, y lograr los cambios que perseguimos, necesitamos trabajar en línea con nuestras empresas proveedoras>>

Sesiones de trabajo con empresas

Del mismo modo que proceden en relación a sus políticas de calidad o medio ambiente, para cumplir con su estrategia o Plan para Igualdad, las empresas pueden exigir a sus entidades proveedoras que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que presten sus servicios o productos integrando la perspectiva de género.

La inclusión de Cláusulas para la Igualdad en los contratos de las empresas y entidades privadas puede convertirse en una valiosa herramienta de la Gestión para la Igualdad y aumentar los beneficios para la organización, para sus personas trabajadoras y clientela o personas beneficiarias, referidos en el apartado anterior.

De este modo, además, las empresas y entidades privadas multiplican el efecto que persiguen las Administraciones Públicas con la inclusión de Cláusulas para la Igualdad en las contrataciones públicas.

Recomendaciones para la inclusión de cláusulas para la igualdad por empresas y entidades privadas

Muchas de las Cláusulas para la Igualdad incluidas por las Administraciones Públicas y recogidas tanto en esta guía, como en la guía <<Cláusulas para la Igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Abril 2013)>> son perfectamente trasladables a las empresas y entidades privadas.

No se trata por tanto de repetir estos contenidos, si no de facilitar algunos ejemplos, propuestas y reflexiones para las situaciones más habituales.

1. EN PLIEGOS DE CONTRATACIÓN

Partiendo de ejemplos reales de pliegos de contratación publicados por empresas y entidades privadas en la CAE, se proponen algunas opciones de inclusión de Cláusulas para la Igualdad.

◆ Prescripciones técnicas	
Donde dice	Puede decir
<ul style="list-style-type: none"> Medios técnicos y humanos aportados, a valorar: <ul style="list-style-type: none"> Maquinaria y medios específicos. Personal asignado a este contrato y su formación técnica y en materia de Seguridad del personal. Relación de trabajos similares realizados en los últimos tres años, especialmente los relacionados con el ámbito del contrato, indicando importes de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> Medios técnicos y humanos aportados, a valorar: <ul style="list-style-type: none"> Maquinaria y medios específicos. Personal asignado a este contrato desglosado por mujeres y hombres, y su formación técnica y en materia de Seguridad del personal. Relación de trabajos similares realizados en los últimos tres años, especialmente los relacionados con el ámbito del contrato, indicando importes de los mismos.
<ul style="list-style-type: none"> Disponer de ISO 9000 e ISO 14000. Disponer de Sistema de Prevención de Riesgos laborales documentados. 	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de ISO 9000 e ISO 14000. Disponer de Sistema de Prevención de Riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género y que incluya un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista.
<ul style="list-style-type: none"> Acreditación Responsabilidad Social Corporativa (RSC). 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditación Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Reconocimiento en igualdad del Gobierno Vasco, emitido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», Distintivo del Ministerio «Igualdad en la Empresa» o similar. Acreditación de uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales empleados en el marco del contrato.

◆ Objeto del contrato

Donde dice	Puede decir
<ul style="list-style-type: none"> • El objeto de contrato del Gabinete de Comunicación comprende los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> 1.1.- Elaboración y difusión de comunicados: <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar notas de prensa que se remitan a los medios correspondientes: prensa, radio, televisión, medios digitales y revistas de información general, así como a medios especializados en función de qué actividad se trate, tanto nacionales como internacionales. - En la producción de los mensajes deberán utilizarse los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, euskera y castellano. 	<ul style="list-style-type: none"> • El objeto de contrato del Gabinete de Comunicación comprende los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> 1.1.- Elaboración y difusión de comunicados: <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar notas de prensa que se remitan a los medios correspondientes: prensa, radio, televisión, medios digitales y revistas de información general, así como a medios especializados en función de qué actividad se trate, tanto nacionales como internacionales. - En la producción de los mensajes deberán utilizarse los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, euskera y castellano, respetando en todo caso, la utilización de un lenguaje no sexista.

◆ Criterios de adjudicación y evaluación de las ofertas

Donde dice	Puede decir
<ul style="list-style-type: none"> • Descripción del servicio de seguridad/ Plan de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Perfil y currículum vitae del Responsable del Servicio; Formación técnica específica y experiencia en la coordinación de equipos. - Medios humanos y técnicos disponibles en la empresa para la prestación del servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción del servicio de seguridad/ Plan de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Perfil y currículum vitae de la persona Responsable del Servicio; Formación técnica específica, Formación en igualdad de Mujeres y Hombres y experiencia en la coordinación de equipos. - Equipo humano, desagregando los datos por sexo, y medios técnicos disponibles en la empresa para la prestación del servicio.

Donde dice	Puede decir
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de euskaldunización del personal: <ul style="list-style-type: none"> - Se presentará un plan que contemple actuaciones tendentes al fomento y promoción de la lengua vasca en el entorno laboral del licitador y, en particular, respecto del personal que preste el servicio objeto del presente contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de euskaldunización del personal: <ul style="list-style-type: none"> - Se presentará un plan que contemple actuaciones tendentes al fomento y promoción de la lengua vasca en el entorno laboral del licitador y, en particular, respecto del personal que preste el servicio objeto del presente contrato desagregado por sexo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Plan para la igualdad <ul style="list-style-type: none"> - Se presentará un plan que contemple actuaciones tendentes al fomento y promoción de la igualdad, respecto del personal que preste el servicio objeto del presente contrato.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del personal: <ul style="list-style-type: none"> - Se indicarán las políticas en recursos humanos que utiliza el ofertante. - Plan de gestión para nuevas incorporaciones y posibles sustituciones. Metodología empleada para la sustitución o incorporación de nuevo personal. - Plan de formación continua para los vigilantes y el jefe de equipo. - Plan de formación específico en sistemas de seguridad y control de accesos e incendios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del personal: <ul style="list-style-type: none"> - Se indicarán las políticas en recursos humanos que utiliza la entidad ofertante y cómo garantizan que no discriminan por razón de género. - Plan de gestión para nuevas incorporaciones y posibles sustituciones. Metodología empleada para la sustitución o incorporación de nuevo personal, especificando las medidas adoptadas para mantener el equilibrio de mujeres y hombres. - Plan de formación continua para vigilantes y la jefa o jefe de equipo. Se incluirá formación en violencia contra las mujeres, y en concreto, en prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista. - Plan de formación específico en sistemas de seguridad y control de accesos e incendios.
<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras: <ul style="list-style-type: none"> - En este criterio se valorarán las mejoras que presenten las empresas licitadoras que redunden de forma efectiva en la calidad de servicio. Las mejoras podrán referirse a protocolos de funcionamiento, medios técnicos y prestaciones adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras: <ul style="list-style-type: none"> - En este criterio se valorarán las mejoras que presenten las empresas licitadoras que redunden de forma efectiva en la calidad de servicio. Las mejoras podrán referirse a protocolos de funcionamiento, medios técnicos, prestaciones adicionales, gestión para la igualdad.

2. EN SOLICITUDES DE OFERTAS Y CONTRATOS

Con independencia del tamaño de las empresas y de si se utilizan o no pliegos para la contratación, todas las organizaciones realizan contratos para la adquisición de servicios y productos.

PROCEDIMIENTO	CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD
• SELECCIÓN Y/O PROMOCIÓN DE PERSONAS	
Qué se quiere contratar	- Es objeto del contrato la contratación de un proceso de selección de personal sin sesgo de género/con perspectiva de género.
Selección de ofertas. Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del equipo de selección en materia de igualdad de mujeres y hombres, con indicación del personal que participará en la ejecución del contrato, señalando formación específica en materia de igualdad. - Certificación como <<Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres>> expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo.
Criterios a valorar para adjudicar el contrato	- Medidas de acción positiva previstas para la captación de candidaturas de mujeres en puestos donde están subrepresentadas.
Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Anuncios de selección en los que se realice un uso no sexista del lenguaje e imágenes, no se incorporen estereotipos de género ni requisitos discriminatorios. - En las entrevistas y demás técnicas de selección, no se requerirá información alguna ligada a la maternidad/paternidad y otras responsabilidades de cuidado. - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de selección. - Incorporar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con indicadores (tasa relativa de éxito mujeres/hombres) y datos desagregados por sexo de las personas seleccionadas en las distintas fases del proceso. - Al menos un 40% de mujeres entre las candidaturas preseleccionadas.
• FORMACIÓN	
Selección de ofertas. Requisitos	- Capacitación del equipo docente en materia de igualdad de mujeres y hombres, con indicación del personal que participará en la ejecución del contrato, señalando formación específica en materia de igualdad.

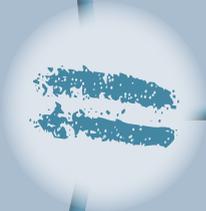
Criterios a valorar para adjudicar el contrato	- Inclusión de un módulo sobre igualdad de mujeres y hombres en el ámbito objeto de la formación.
Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato	- Todos los materiales deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, 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.
• SOPORTES Y/O CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN	
Qué se quiere contratar	- Es objeto del contrato el diseño de un soporte web, campaña de comunicación... con perspectiva de género.
Selección de ofertas. Requisitos	- Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, con indicación del personal que participará en la ejecución del contrato, señalando formación específica en materia de igualdad.
Criterios a valorar para adjudicar el contrato	- Medidas de acción positiva, representando a mujeres y hombres en puestos y ocupaciones tradicionalmente desempeñados por el otro sexo. - Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses... específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y otros, y en especial, la situación de mujeres que sufren discriminaciones múltiples.
Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato	- Todos los materiales y soportes 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.
• ADQUISICIÓN DE EQUIPAMIENTOS Y SUMINISTROS	
Criterios a valorar para adjudicar el contrato	- Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Certificación como <<Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres>>expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo. - Diseño de los equipamientos desde una perspectiva de género.
Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato	- Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

• SERVICIOS SUBCONTRATADOS

<p>Criterios a valorar para adjudicar el contrato</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, con indicación del personal que participará en la ejecución del contrato, señalando formación específica en materia de igualdad. - Medidas de conciliación corresponsable que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación. - Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del servicio. - Certificación como <<Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres>> expedida por un organismo público, o bien acreditando por cualquier medio de prueba admitido en derecho el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener tal distintivo.
<p>Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Toda la documentación deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género. - Al menos un 40% de las personas contratadas laboralmente para la prestación del contrato deberán ser mujeres. - Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - La empresa adjudicataria deberá acreditar que cuentan con un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista. - Impartir formación en igualdad al personal que presta el servicio.

• PLAN PARA LA IGUALDAD

<p>Qué se quiere contratar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es objeto del contrato la contratación de la elaboración de un Plan para la Igualdad.
<p>Selección de ofertas. Requisitos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del equipo técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, con indicación del personal que participará en la ejecución del contrato, señalando formación específica en materia de igualdad. - Entidad consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades. - Experiencia y trayectoria acreditada de la empresa, persona o entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres, a través de la relación de los principales trabajos de carácter similar realizados en los últimos tres años.
<p>Criterios a valorar para adjudicar el contrato</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia de la empresa, persona o entidad en la realización de Planes para la Igualdad en el sector de actividad de la empresa contratante.
<p>Obligaciones que deben cumplirse en la prestación del servicio o ejecución del contrato</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Toda la documentación deberá 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.



G

LOSARIO

Acciones positivas:

Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. (Comisión Europea).

Acoso sexista:

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un efecto intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Art. 43. 1).

Análisis de Género:

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998).

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

Necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral). Para ello se hace indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite que mujeres y hombres puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público.

Corresponsabilidad:

Compromiso social de mujeres y hombres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y productivo, de lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Enfoque de Género:

Perspectiva que permite visibilizar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas.

Igualdad de Oportunidades:

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Igualdad de trato:

Ausencia de discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.

- Existe **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo como el embarazo o la maternidad, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- Existe **discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Indicadores de Género:

VARIABLES DE ANÁLISIS que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de datos por sexos –recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo- es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Integración de la perspectiva de género - Mainstreaming de género

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Impacto de Género:

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, proyecto... tiene sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad.

Pertinencia de Género

Situación en la que resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la realidad de mujeres y hombres.

