



Informe justificatiu de necessitat, idoneïtat i eficiència del contracte per a l'execució dels **serveis de gestió de les activitats de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI** a la ciutat de Barcelona el mes de juny de 2022 a l'Ajuntament de Barcelona, de la Gerència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

Contracte reservat: *NO*

Lots: *NO*

Codi CPV: 79952100-3 Serveis d'organització d'esdeveniments culturals

És un contracte dels inclosos a l'Annex IV LCSP

Exp



Índex

1. Antecedents	3
2. Exposició de les necessitats detectades i justificació de la solució escollida	3
3. Objecte, prestació concreta que es vol contractar, i modalitat de contracte que millor s'ajusta a les necessitats detectades i relació del seu cycle de vida	4
4. Divisió en lots	4
5. Pressupost base de licitació i valor estimat del contracte (VEC)	5
6. Imputació pressupost municipal	6
7. Procediment d'adjudicació	6
8. Condicions d'aptitud i de solvència tècnica, econòmica i financera de les empreses	7
9. Criteris d'adjudicació i justificació de la proporcionalitat de la puntuació assignada a cada criteri respecte del total de criteris a considerar	8
10. Garanties	11
11. Termini d'execució	11
12. Termini de garantia	11
13. Obligacions de l'adjudicatària:	11
14. Pagament del preu	17
15. Modificacions del contracte	17
16. Revisió de preus	17
17. Subcontractació	17
18. Cessió del contracte	17
19. Règim específic de penalitats	17
20. Responsable del contracte	19
21. Membres de la mesa	19
22. Altres	19
23. Declaració de tramitació urgent de l'expedient	19



1. Antecedents

Barcelona sempre ha estat una ciutat pionera en la defensa de la diversitat sexual i de gènere. Per aquest motiu, cada 28 de juny, commemora el Dia Internacional de l'Orgull LGTBI per reivindicar els drets i llibertats de les persones LGTBI.

La Direcció de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona, entre altres qüestions, és l'encarregada de dirigir i coordinar els actes de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI i té al seu càrrec la iniciativa de desenvolupar la conceptualització, organització i difusió d'aquestes activitats culturals, lúdiques i artístiques, amb l'objectiu de generar espais d'atracció, informació i sensibilització per a tota la diversitat ciutadana amb una programació d'alta qualitat, que compti amb la participació del màxim nombre d'equipaments culturals i socials dels diferents barris de la ciutat

A més dels actes tradicionals com la penjada del penó amb els colors de l'Arc de Sant Martí al balcó de l'Ajuntament i la concentració d'entitats del col·lectiu LGTBI a la plaça de Sant Jaume, la celebració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI de l'any 2022 vol incorporar una programació específica que apropi la realitat del col·lectiu LGTBI a tota la ciutadania mitjançant activitats a als diversos barris de la ciutat, i que acabaran amb un concert commemoratiu.

2. Exposició de les necessitats detectades i justificació de la solució escollida

La Direcció de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona, entre altres qüestions, és l'encarregada de dirigir i coordinar els actes de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI.

Concretament durant el 2022, a més dels actes tradicionals com la penjada del penó amb els colors de l'Arc de Sant Martí al balcó de l'Ajuntament i la concentració d'entitats del col·lectiu LGTBI a la plaça Sant Jaume, també té al seu càrrec la iniciativa de desenvolupar la conceptualització, organització i difusió d'aquestes activitats culturals, lúdiques i artístiques que es realitzin per celebrar aquesta Diada, amb l'objectiu de generar espais d'atracció, informació i sensibilització per a tota la diversitat ciutadana amb una programació d'alta qualitat.

Aquesta programació artística i creativa tindrà dues tipologies: Activitats de petit format que s'han de desenvolupar en diversos espais de la ciutat i que s'han de dissenyar i coordinar amb la col·laboració i/o participació del màxim nombre d'equipaments culturals i socials, així com de les entitats dels diferents barris de la ciutat per apropar la realitat del col·lectiu LGTBI a tota la ciutadania; i un concert final commemoratiu de gran format que doni visibilitat a la Diada.

Per realitzar aquesta programació, serà necessari la contractació de personal amb un perfil específic de gestor/a cultural, així com perfil tècnic en



l'organització d'esdeveniments musicals de gran format, tipologia de personal que actualment no tenim en la Direcció de feminismes i LGTBI. Així mateix, serà necessari la contractació de serveis tècnics adients per a la realització d'aquests actes.

Exposades les necessitats detectades, es pot concloure que l'Ajuntament de Barcelona no disposa de mitjans ni recurs tècnics adients per realitzar aquestes actuacions, motiu pel qual cal procedir a l'auxili mitjançant la contractació amb tercers, tot d'acord amb l'objectiu d'estabilitat pressupostària i control de despesa, i amb total respecte als principis d'eficàcia, eficiència, publicitat, transparència, no discriminació i igualtat de tracte.

Tanmateix, per tal d'assegurar una correcta realització de la prestació i per donar resposta també a aquestes necessitats, alhora de fer possible l'aportació de noves millores o solucions més eficients i eficaces en futures licitacions a la necessitat detectada, es considera que la durada del contracte ha de ser fins el 31 de juliol del 2022 sense possibilitat de pròrroga.

D'acord amb els principis exposats, es considera que l'opció més eficient i eficaç que assegura la millor resposta a les necessitats detectades és la contractació d'un servei especialitzat en l'organització, coordinació i gestió d'activitats culturals.

3. Objecte, prestació concreta que es vol contractar, i modalitat de contracte que millor s'ajusta a les necessitats detectades i relació del seu cicle de vida

L'objecte d'aquest contracte és la prestació i contractació del servei d'organització, coordinació i gestió de les activitats que es realitzin al voltant del mes de juny del 2022 en el marc de la commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI.

La programació d'activitats artístiques, lúdiques i culturals es desenvoluparan tant a l'exterior com en espais diversos de la ciutat de Barcelona, i serà confeccionada i coordinada per un comissariat prèviament designat i supervisada la Direcció de serveis de feminismes i LGTBI.

4. Divisió en lots

Per la naturalesa de les prestacions no és possible entendre aquestes com una realització i aprofitament individual i funcional de les mateixes que permetin ser executades de forma independent.

A més, caldria exigir una coordinació i planificació global dels treballs per a una correcte execució global de les prestacions que resulta desproporcionada per a les finalitats d'interès públic que es persegueixen en l'execució d'aquestes, fet pel qual permet concloure que les prestacions no poden ser executades de forma



independent sense menyscar la correcte execució dels treballs i una correcte assignació dels recursos públics proporcionals a la finalitat requerida.

5. Pressupost base de licitació i valor estimat del contracte (VEC)

5.1. El pressupost base de licitació que es considera amb els preus de mercat hauria de ser de quantia 186.947,52 euros. El pressupost net de 154.502,09 euros, i l'IVA de 32.445,44 euros, amb un tipus del 21%.

El desglossament del pressupost net, sense l'IVA, en costos directes i indirectes es considera que és el següent (s'annexa pressupost desglossat):

Costos directes	Import €
Activitats petit format	25.000,00 €
Concert	104.000,00 €
Costos salarials	11.150,66 €
TOTAL	140.150,66 €

Costos indirectes	Import €
Despeses gen. estructura (4%)	5.606,03 €
Benefici industrial (6%)	8.745,40 €

TOTAL DE COSTOS (directes + indirectes + Benefici Industrial):	154.502,09 €
---	---------------------

Les ofertes de les empreses licitadores no es podran realitzar sobre la quantitat de la contractació artística, només sobre el cost del sous del personal, les despeses estructurals i el benefici industrial.

Tal com estableix la clàusula 2 del PPT per a la realització de les activitats i concert, l'empresa adjudicatària haurà de dedicar un mínim de 129.000€ (IVA exclòs). Les factures hauran de desglossar i acreditar-se degudament que s'ha donat compliment a aquest punt.

En relació a la quantitat prevista per la realització del concert, en cas que algunes de les activitats realitzades es duguin a terme i s'abonin directament per l'Ajuntament, l'empresa no facturarà per aquest concepte.

L'estimació dels costos salarials de la coordinació de projectes i auxiliar administrativa s'han calculat prenent com a referència el III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, amb el codi de conveni núm. 79002295012003.

Pel que fa a la resta de categories professionals, els costos salarials, a més del conveni col·lectiu de locals d'espectacles de Catalunya, codi 79000455011994,



s'han calculat per hores no festives ni nocturnes, segons estudi de mercat realitzat a partir de la revisió dels costos de producció dels diferents concerts de La Mercè 2021, per la direcció de feminismes i LGTBI sota indicacions de l'ICUB.

Es consideren les següents categories professionals i numero de persones, segons s'especifica en el Plec de prescripcions tècniques (PPT):

Categoria Professional	Retribució Salarial	Nº de treballadors/es
Coordinació de projectes	2.559,23€	1
Auxiliar administrativa	1.805,68€	1
Cap de producció	2.385,75€	1
Regidoria	400€ dia sencer	3

Aquests costos salarials ja incorporen totes les despeses d'empresa.

5.2. El VEC d'aquest contracte s'estima en 154.502,09 euros. Els conceptes que inclou son:

Any	Pressupost net prestació	Pressupost net eventuals pròrrogues	Pressupost net modificacions amb increment de cost	Pressupost net altres conceptes	SUMA
2022	154.502,09 €				154.502,09 €

6. Imputació pressupost municipal

Aquest pressupost base de licitació s'ha d'entendre comprensiu de la totalitat de l'objecte del contracte i anirà amb càrrec al pressupost i partida següent:

Any	Econòmic	Programa	Orgànic	Import net	% IVA	Import IVA	Import total
2022	22719	23254	0200	154.502,09 €	21	32.445,44 €	186.947,52 €

7. Procediment d'adjudicació

Considerant l'import del contracte, la seva durada i les prestacions que constitueix el seu objecte, així com el valor estimat del contracte i els criteris que serviran per a la seva adjudicació, es considera que el més adient és adjudicar aquest contracte mitjançant procediment obert que és considerat en l'article 131.2 LCSP com a un procediment ordinari d'utilització preferent.



8. Condicions d'aptitud i de solvència tècnica, econòmica i financera de les empreses

Considerant l'objecte del contracte i el seu valor estimat, així com els principis de no discriminació i proporcionalitat que ha de regir en tota actuació administrativa, les condicions d'aptitud mínima que s'haurà d'exigir als licitadors per a participar en aquest procediment d'adjudicació és la següent:

1.- Empreses amb plena capacitat d'obrar que incloguin en el seu objecte social prestacions que són idèntiques o similars al contracte que es pretén licitar i que no es trobin en supòsits de prohibició de contractar.

Així mateix, per assegurar la idoneïtat de les empreses licitadores s'exigiran les següents solvències:

Solvència econòmica i financera:

Justificació: Donades les característiques i l'import total del contracte es considera adient, ajustat a l'objecte del contracte i al seu import, exigir la solvència econòmica següent per tal d'acreditar poder fer front a les obligacions que adquirirà l'empresa en el moment de realitzar les tasques que es deriven del present contracte.

- D'acord amb la previsió de l'article 87.1.a) LCSP, el volum anual de negocis en l'àmbit de l'objecte d'aquest contracte, referida al millor exercici dins dels tres últims disponibles ha de tenir un valor mínim de 200.000,00 euros, donades les característiques del contracte. En el cas de què la data de creació o d'inici de les activitats de l'empresa licitadora sigui inferior a tres anys el requeriment es podrà referir al període d'activitat. En el cas de què aquesta data sigui inferior a un any el requeriment podrà ser proporcional.

Solvència tècnica o professional:

Justificació: Donades les característiques del contracte, es considera adient que les empreses licitadores puguin acreditar la solvència tècnica en base als treballs realitzats en relació a l'objecte del contracte. Els perfils requerits són els necessaris per a la realització de les tasques del projecte.

-D'acord amb l'article 90.1.a) LCSP, l'import anual, sense incloure els impostos, que l'empresa licitadora ha de declarar com a executat durant l'any de superior execució en el decurs dels últims tres anys en serveis o treballs de naturalesa igual o similar que els que constitueixen l'objecte d'aquest contracte ha de ser com a mínim de 130.000,00 euros.

D'acord amb l'article 90.1.a) LCSP, el personal tècnic, integrat o no en l'empresa participant en el contracte, ha de tenir les característiques mínimes següents:



-El cap de producció i els/les regidors/es (3) (detallats en la clàusula 3 del PPT) hauran de tenir una formació de més de 50 hores en un dels àmbits següents: seguretat, infraestructures, gestió o producció cultural.

La formació del personal s'acreditarà mitjançant certificats o diplomes expedits per entitats públiques, col·legis oficials, universitats públiques o privades, i d'altres entitats formadores públiques o privades.

S'admet que els empresaris puguin acreditar la solvència necessària mitjançant la solvència i recursos d'altres entitats que no es trobin amb cap supòsit de prohibició per contractar i amb independència dels vincles que tinguin amb elles, sempre i quan demostrï que durant la vigència del contracte disposarà efectivament dels mitjans i solvència d'aquella entitat.

També s'admet que acreditin la seva solvència per qualsevol dels mitjans previstos a la Llei 9/2017.

9. Criteris d'adjudicació i justificació de la proporcionalitat de la puntuació assignada a cada criteri respecte del total de criteris a considerar

Considerant l'objecte del contracte, així com totes les actuacions que integren el seu cicle de vida, es considera adient a fi i efecte de seleccionar la millor oferta en relació qualitat preu, incorporar els criteris següents i amb la proporció que tot seguit s'indica i justifica relacionats per ordre decreixent d'importància:

CRITERIS D'ADJUDICACIÓ AVALUABLES AUTOMÀTICAMENT

a) Oferta econòmica, fins a 35 punts

MESURA SOCIAL:

La ponderació màxima del criteri d'adjudicació del preu ofertat és de 35 punts.

La puntuació que s'atorga pel preu no supera el 35% de la puntuació total d'acord amb la previsió del Decret d'alcaldia de 24 d'abril de 2017 de contractació pública sostenible i la instrucció de l'Ajuntament de Barcelona de 15 de març de 2018, d'aplicació de la LCSP, publicada en la Gasetta del dia 16.

S'atorgarà la màxima puntuació a l'empresa licitadora que formuli el preu més baix que sigui admissible, és a dir, que no sigui anormalment baix i que no superi el pressupost net de licitació i a la resta d'empreses licitadores la distribució de la puntuació es farà aplicant la següent fórmula establerta per Instrucció de la Gerència Municipal i aprovada per Decret d'Alcaldia de 22 de juny de 2017 publicat en la Gasetta Municipal del dia 29 de juny.

Es proposa utilitzar la fórmula següent:

$$\left(\frac{\text{Pressupost net licitació} - \text{oferta}}{\text{Pressupost net licitació} - \text{oferta més econòmica}} \right) \times \text{Punts màx} = \text{Puntuació resultant}.$$



Justificació: D'acord a l'article 1 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la que es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/EU i 2014/24/EU, de 26 de febrer de 2014, els següents criteris proporcionen una millor qualitat-preu en la prestació contractual, així com una major i millor eficiència en la utilització de fons públics ja que l'aplicació d'aquests criteris automàtics té per objectiu garantir la màxima qualitat en el desenvolupament de la programació establerta amb el millor preu del mercat, tot i assegurant les condicions laborals del personal que executi el contracte.

Es defineixen els següents límits per a la consideració d'ofertes presumptament anormals o desproporcionades: un diferencial de 8% per sota de la mitjana de les ofertes o, en el cas d'un únic licitador, de 15% respecte el pressupost net de licitació.

D'acord amb la previsió de l'article 149.4 LCSP, es rebutjarà l'oferta si es comprova que és anormalment baixa perquè no compleix les obligacions aplicables en matèria de subcontractació, ambiental, social o laboral, nacional o internacional, incloent l'incompliment dels convenis col·lectius sectorials vigents.

b) Per l'augment del nombre d'activitats de petit format, fins a 30 punts (segons clàusula 2 del PPT, que estableix un mínim de 10 activitats)

Justificació: Es considera que és possible augmentar sensiblement aquest nombre d'activats en col·laboració amb equipaments i entitats. Amb això aconseguirem arribar a més col·lectius i realitzar major difusió i sensibilització sobre la perspectiva de gènere i la identitat sexuals.

Ponderació:

Millora activitats	Puntuació
1	5 punts
2	10 punts
3	15 punts
4	20 punts
5	25 punts
6	30 punts

c) Per les millores en la capacitat de resolució d'incidències i substitució immediata de materials tècnics en cas de fallada, fins a 20 punts

Justificació: La diversitat i possible complexitat tècnica dels espais pot suposar que hi hagi algun tipus de fallada d'algun equip. Tenint en compte que cal garantir la màxima qualitat tècnica de les activitats per tal que aquestes es desenvolupin amb excel·lència, es un element de valor poder solventar incidències amb la màxima celeritat



Ponderació:

- Pel compromís de resolució d'incidències i substitució de materials en menys de 1 hora, **s'atorgaran 20 punts**
- Pel compromís de resolució d'incidències i substitució de materials en menys de 2 hores, **s'atorgaran 12 punts**
- Pel compromís de resolució d'incidències i substitució de materials en menys de 3 hores, **s'atorgaran 4 punts**

d) Per les millores relacionades amb el servei d'interlocució tècnica el dia del concert commemoratiu, fins a 15 punts

Justificació: La complexitat tècnica de l'espai pot suposar que el personal organitzador tingui dubtes o qüestions estratègiques a resoldre relacionades amb les infraestructures tècniques. Per això a més de l'interlocutor nomenat per l'empresa adjudicatària per a gestionar la resolució de possibles problemàtiques, és un valor afegit poder tenir una altra persona que també actuï com interlocutor directe adjunt.

Ponderació:

- Pel compromís de nomenar, entre el personal que executa el contracte, un adjunt d'interlocutor, a més del referent requerit la clàusula 5 del PPT, amb capacitat executiva i de presa de decisions amb plena disponibilitat presencial per a gestionar la resolució de possibles problemàtiques durant el dia del concert, **s'atorgaran 15 punts**
- Pel compromís de nomenar, entre el personal que executa el contracte, un adjunt d'interlocutor, a més del referent requerit la clàusula 5 del PPT, amb capacitat executiva i de presa de decisions amb plena disponibilitat via telèfon mòbil per a gestionar la resolució de possibles problemàtiques durant el dia del concert, **s'atorgaran 5 punts**

Només es pot triar una de les dues opcions.

Si es produeix un empat en la puntuació total entre diverses empreses licitadores es podrà aplicar el/els següent/s criteri/s de desempat tenint en compte com a data del compliment efectiu del fet de desempat el venciment del termini de presentació d'ofertes:

Criteri:

Proposicions presentades per aquelles empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, tinguin a la plantilla un major percentatge de dones ocupades a la plantilla de cadascuna de les empreses.

En cas que l'aplicació d'aquest criteri no doni lloc a desempat es dirimirà mitjançant sorteig.



10. Garanties

D'acord amb la previsió de l'article 107.1 LCSP, l'empresa seleccionada amb la millor oferta haurà de constituir una garantia definitiva consistent en el 5% del preu ofert, l'IVA exclòs.

11. Termini d'execució

La durada del contracte serà a partir del 1 de març del 2022 o del dia següent a la data de formalització del contracte, si fos posterior i fins el 31 de juliol del 2022. No hi ha possibilitat de pròrroga

12. Termini de garantia

Recepció i termini de garantia

- Termini de recepció: L'acta de conformitat s'estendrà dins el termini d'un mes següent al seu lliurament o realització.
- En aquest contracte no s'aplica el termini de garantia atès el tipus de prestació i que de la seva execució no se'n pot derivar un termini de garantia més enllà de la pròpia execució del contracte.

13. Obligacions de l'adjudicatària:

- **Condicions d'execució generals:**

L'empresa adjudicatària quedarà vinculat per l'oferta que hagi presentat.

- **Obligacions de l'empresa:**

A més de les obligacions establertes en LCSP, l'empresa adjudicatària estarà obligada a:

- Especificar les persones concretes que executaran les prestacions i acreditar la seva afiliació i situació d'alta a la Seguretat Socials, prèviament a l'inici del contracte.
- Durant la vigència del contracte, cal comunicar prèviament a l'Ajuntament qualsevol substitució o modificació d'aquelles persones i acreditar que la seva situació laboral s'ajusta a dret.
- Facilitar la informació que s'estableix a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- Designar una persona responsable de la bona marxa dels treballs i el comportament del personal, també ha de fer d'enllaç amb els corresponents serveis municipals i el responsable del contracte.



- Fer una correcta gestió ambiental del servei, prenent les mesures necessàries per minimitzar els impactes que aquest pugui ocasionar (com ara els impactes acústics sobre l'entorn, fer una correcta gestió de residus i els embalatges i altres mesures que siguin adients a l'objecte del contracte) d'acord amb la legislació vigent.
- Guardar reserva respecte de les dades o antecedents que no siguin públics o notoris dels que hagi tingut coneixement amb ocasió de l'execució del contracte, complint durant el termini mínim de cinc anys les obligacions de confidencialitat exigides a l'article 133.2 LCSP. L'empresa adjudicatària i tot el seu personal hauran de respectar, en tot cas, les prescripcions establertes en la normativa sobre protecció de dades i especialment en l'establerta en la Llei Orgànica 3/2018 de 6 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal i Garanties dels Drets Digitals i normes que la desenvolupin. L'empresa contractista tindrà la consideració d'encarregada del tractament i se sotmetrà en cada moment a les instruccions municipals en matèria de mesures de seguretat.
- Lliurar tota la documentació necessària pel compliment del contracte en català i fer-ne ús en el servei objecte del contracte.
- Lliurar tota la documentació que en qualsevol moment de la vigència del contracte li sigui requerida per la responsable del contracte respecte l'efectiu compliment de les obligacions i compromisos assumits per l'empresa pel que fa legislació dels drets de les persones amb discapacitat, la contractació de persones amb particulars dificultats d'inserció al mercat laboral i la subcontractació de Centres Especials de Treball d'Iniciativa Social i/o Empreses d'Inserció, i els requisits i obligacions contractuals ambiental que s'estableixin als plecs.
- Complir les condicions salarials de les persones treballadores de conformitat amb el Conveni Col·lectiu sectorial aplicable.
- Complir amb la normativa general de prevenció de riscos laborals.
- Acreditar la contractació d'una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per un import de 200.000 € euros, que haurà d'aportar simultàniament amb la formalització del contracte o amb anterioritat.
- Totes aquelles obligacions que s'hagin establert en el plec.

- **Condicions especials d'execució:**

Es considera necessari, d'acord amb la previsió de l'article 202 LCSP, establir les següents condicions especials d'execució del contracte que es consideren vinculades amb el seu objecte, no són discriminatòries i són compatibles amb el dret comunitari:

- Manteniment de les condicions laboral durant la vigència del contracte.

Manteniment de les condicions laborals de les persones professionals que executen el contracte durant tota la seva vigència.

Es considera imprescindible aquesta mesura per tal de garantir el correcte funcionament del contracte i com a qualitat de la feina



realitzada. El manteniment de les condicions laborals al llarg del contracte, sense que es doni cap empitjorament, suposa una situació normalitzada dels treballadors i les treballadores, i a la vegada, una garantia de continuïtat de la persona contractada.

- Pla d'igualtat o mesures d'igualtat.

L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte i, en el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar les mesures aplicables per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar les mesures d'igualtat en el termini atorgat rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un nou termini perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre assessorament, suposarà la imposició d'una penalitat econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

Aquesta condició té el caràcter d'obligació essencial del contracte i el seu incompliment podrà ser objecte de penalització com a penalitat molt greu o causa d'extinció contractual.

S'annexa el Protocol elaborat per el Departament de Transversalitat de Gènere que inclou el procediment d'aplicació de les clàusules socials d'igualtat de gènere.

- Paritat entre homes i dones en els perfils i categories professionals.

L'empresa contractista ha de garantir la paritat entre homes i dones en el desenvolupament dels llocs de responsabilitat directiva dintre de l'execució del contracte.

Aquesta condició té el caràcter d'obligació essencial del contracte i el seu incompliment podrà ser objecte de penalització com a penalitat molt greu o causa d'extinció contractual.

- Formació en gènere.

A l'efecte de garantir l'execució d'un servei amb les màximes garanties de respecte a les consideracions de gènere, s'estableix com a condició especial d'execució la Formació en gènere al personal que l'empresa contractista dins l'execució del contracte.



Caldrà que l'empresa contractista proporcioni aquesta Formació, que no serà mai inferior a 10 hores, durant el primer mes d'ençà de la formalització del contracte.

Tot el personal dedicat a cobrir substitucions o baixes del personal d'aquest/s perfil/s professional/s també haurà de rebre la Formació durant els primer mes d'ençà de la seva incorporació, que serà de les mateixes característiques.

És imprescindible que la formació estigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional. L'empresa contractista presentarà obligatòriament a l'òrgan de contractació l'acreditació de la realització de la formació en gènere en el termini de 15 dies a comptar des de la finalització del termini d'1 mes esmentat en el paràgraf anterior.

Aquesta condició d'execució contractual s'entén obligació essencial i els seu incompliment suposarà la imposició d'una penalitat de 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins un màxim del 10 %, podent esdevenir causa d'extinció contractual.

- Recollida de dades desagregades per sexe/gènere.

Per poder fer una anàlisi amb perspectiva de gènere és imprescindible disposar de dades desagregades per sexe i/o gènere de totes les persones que tenen relació amb el servei, ja sigui com a usuàries, proveïdores o personal contractat. La mesura s'aplicarà com una condició especial d'execució en tots aquells contractes en què tingui lloc atenció directa a persones usuàries podent aplicar-se també especialment en aquells amb mà d'obra intensiva.

L'entitat adjudicatària aportarà totes les dades relatives a les persones amb relació amb el servei, ja sigui usuaris/àries, proveïdores o personal contractat, que li siguin requerides per l'òrgan de contractació durant l'execució del contracte, desagregades per [sexe i/o gènere].

- Comunicació inclusiva.

L'empresa contractista ha de garantir

- que, en les activitats derivades de l'execució del contracte, no s'utilitzin llenguatge o imatges sexistes, que no atemptin contra la igualtat de les persones amb diversitat funcional de qualsevol tipus, els drets de la infantesa, o que no siguin respectuoses amb la cura pel medi ambient, la sostenibilitat i els drets dels animals.
- l'ús d'una comunicació que no incorri en qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i/o identitat sexual, origen, edat, creences, o altres condicions o circumstàncies personals o socials.



- en les seves comunicacions derivades de l'execució del contracte, evitar l'exaltació de la violència i fomentar la diversitat cultural, fugint dels estereotips negatius perpetuadors de prejudicis.

S'annexa el Protocol que inclou el procediment d'aplicació de la Clàusula Social de Comunicació Inclusiva.

Aquesta condició té el caràcter d'obligació essencial del contracte i el seu incompliment podrà ser objecte de penalització com a penalitat molt greu o causa d'extinció contractual.

- Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'empresa contractista ha d'entregar un pla que detalli les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Aquestes mesures podran consistir, com a mínim, en campanyes informatives que detallin què són conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe; accions formatives i la designació de persones de referència que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes o per orientació sexual o identitat de gènere.

S'annexa el Protocol elaborat per el Departament de Transversalitat de Gènere-CIRD que inclou el procediment d'aplicació de les Clàusules Socials d'Igualtat de Gènere.

- Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.

L'empresa contractista ha d'aportar, en el termini màxim de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, el protocol o pla d'actuació que aplicarà en l'execució del contracte per garantir la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI, tant si és el cas entre el personal que executa el contracte com entre les persones destinatàries de la prestació.

Les mesures poden consistir en formació en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Si l'empresa justifica la impossibilitat d'entregar en el termini establert el protocol o pla d'actuació, la persona responsable del contracte podrà atorgar un termini complementari de deu dies.

L'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, ha de lliurar a la persona responsable del contracte un informe final sobre l'aplicació de les mesures.

L'incompliment d'aquesta condició d'execució contractual es qualifica com a penalitat molt greu i comportarà l'adopció de les penalitzacions



econòmiques que es corresponguin segons les previsions que s'estableixen en la clàusula 26. Alternativament, podran suposar l'extinció del contracte.

S'annexa el Protocol que inclou el procediment d'aplicació de la Clàusula Social d'Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.

- Conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal.

L'empresa contractista ha d'aportar un pla o mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal en relació amb les persones ocupades en l'execució del contracte.

A títol d'exemple, algunes d'aquestes mesures econòmiques o assistencials que facilitin l'atenció de menors o persones dependents; mesures laborals com la reducció de jornada, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i horaris en funció de les necessitats de conciliació o altres de similars.

L'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, ha de lliurar a la persona responsable del contracte un informe final sobre l'aplicació de les mesures.

L'incompliment d'aquesta condició d'execució contractual es qualifica com a penalitat molt greu i comportarà l'adopció de les penalitzacions econòmiques que es corresponguin segons les previsions que s'estableixen en la clàusula 26.

- Accessibilitat universal.

L'empresa contractista ha de tenir en compte la Convenció de les Nacions Unides sobre el dret de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal i del disseny universal o disseny per a totes les persones, segons definició del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, text refós de la Llei general de drets de persones amb diversitat funcional i la seva inclusió social.

La persona responsable del contracte podrà requerir una certificació específica en qualsevol moment de l'execució. L'incompliment de les mesures a favor del dret de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal i del disseny universal o disseny per a totes les persones, es tipifiquen com a penalitat molt greu i podran ser causa de penalització econòmica o d'extinció del contracte.



14. Pagament del preu

El pagament del preu es realitzarà mitjançant la presentació de factures mensuals i prèvia comprovació i supervisió de les prestacions realitzades.

15. Modificacions del contracte

Un cop perfeccionat el contracte, l'òrgan de contractació només podrà modificar el contracte, si concorren les circumstàncies establertes a l'art. 205 de la Llei 9/2017 de 9 de novembre de 2017.

16. Revisió de preus

En aquest contracte no es podrà revisar el preu.

17. Subcontractació

Es permet la subcontractació de totes les prestacions.

18. Cessió del contracte

Ateses les característiques del contracte no es permet la cessió del contracte.

19. Règim específic de penalitats

Considerant les característiques del contracte, així com també les possibles millores que puguin oferir els contractistes i que seran objecte de valoració, així com el límit màxim de penalitats del 50% del preu del contracte iva exclòs, s'estableixen les següents penalitats:

a) Incompliments molt greus:

- L'incompliment de les obligacions contractuals essencials previstes en aquest plec.
- L'incompliment o compliment defectuós de les obligacions i/o condicions d'execució del contracte establertes en aquest plec i en el plec de condicions tècniques, quan produeixi un perjudici molt greu i no doni lloc a la resolució del contracte.
- L'incompliment de les prescripcions sobre senyalització i seguretat de tercers en les prestacions.
- L'incompliment molt greu de les obligacions derivades de la normativa general sobre prevenció de riscos laborals.
- Les actuacions que, per acció o omissió, generen riscos greus sobre el medi ambient d'acord amb la legislació vigent.



- L'incompliment dels terminis de pagament amb contractistes i proveïdors.

b) Incompliments greus

- L'incompliment o compliment defectuós de les obligacions i/o condicions d'execució del contracte establertes en aquest plec i en el plec de condicions tècniques, quan no constitueixi falta molt greu.
- L'incompliment de les prescripcions municipals sobre comunicació de les prestacions.
- L'incompliment, que no constitueixi falta molt greu, de les obligacions derivades de la normativa general sobre prevenció de riscos laborals.
- L'incompliment de les condicions especials d'execució establertes en aquest plec, quan no se'ls hi hagi atribuït el caràcter d'obligacions contractuals essencials.

c) Incompliments lleus

- L'incompliment o compliment defectuós de les obligacions i/o condicions d'execució del contracte establertes en aquest plec i en el plec de condicions tècniques, quan no constitueixi falta molt greu o greu.
- L'incompliment de les obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.

Imposició de penalitats:

Les penalitats que li seran imposades al contractista per la comissió d'aquestes faltes són les següents:

Per incompliments lleus una penalitat equivalent a un 5% com a màxim del preu del contracte iva exclòs per a cada penalitat d'aquesta tipologia.

Per incompliments greus una penalitat equivalent a un 8 % com a màxim del preu del contracte iva exclòs per cada penalitat d'aquesta tipologia.

Per incompliments molt greus una penalitat equivalent a un 10% com a màxim del preu d'adjudicació.

Quan el contractista, per causes que li siguin imputables, hagi incomplert parcialment l'execució de les prestacions definides en el contracte, l'òrgan de contractació podrà optar, ateses les circumstàncies del cas, per la seva resolució o per la imposició de les penalitats.

El termini per a imposar la corresponent penalitat o sanció contractual serà de tres mesos a comptar des de la data d'incoació del corresponent expedient.



20. Responsable del contracte

- Persona responsable del contracte: Maria Rengel
- Adscrita a: Direcció de Feminismes i LGTBI
- Correu electrònic: mregel@bcn.cat Telèfon: 932564575

21. Membres de la mesa

La mesa de contractació estarà constituïda per:

Presidenta: Sra. Elvira Utrillo Tomás, directora de Planificació i Serveis Generals de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

Vocals:

Titular	Substitut/a
Sr. Jordi Cases i Pallarès, secretari general.	Sra. Victòria Moreno Ortiz, secretària delegada de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.
Sr. Antonio Muñoz Juncosa, interventor general.	Sr. Francesc J Gisbert Sempere, interventor delegat.
Sra. Assun Pinillos Aula, cap del Departament d'Administració i Personal.	Sra. Dolores Repiso Venegas, referent responsable del Departament d'Administració i Personal.
Sra. Maria Rengel Vilches, Directora de Serveis de la Direcció de Feminismes i LGTBI.	Sra. Bàrbara Melenchon Serrano, cap de Departament de Prevenció de les Violències Masclistes.
Sra. Olga Arisó Sinué, cap de Departament de de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI.	Sra. Meritxell Saez Sellarés, tècnica del Departament de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI.

22. Altres

A la presentació de les ofertes, les empreses licitadores hauran de presentar el pressupost de despeses segons model indicat en l'annex 1 d'aquest plec.

23. Declaració de tramitació urgent de l'expedient

D'acord amb la previsió de l'article 119.1 LCSP, es proposa la declaració de tramitació urgent de l'expedient.



És imprescindible accelerar l'adjudicació per raons d'interès públic degut a que totes les activitats incloses en aquest contracte pretenen visibilitzar i sensibilitzar a la ciutadania sobre realitat del col·lectiu LGTBI i per això s'han de realitzar durant el mes de juny del 2022, ja que estan dintre del programa d'actes de la celebració del Dia de l'Orgull LGTBI a la ciutat, que és el 28 de juny, dia en que s'haurà de celebrar el concert commemoratiu final.

La preparació i contractació de les activitats requereix un període d'uns 3 o 4 mesos d'antelació, per tant, és necessari que l'empresa adjudicatària comenci com a molt tard el mes de març l'inici de les prestacions per a que pugui tenir planificades i contractades totes les necessitats humanes i tècniques per realitzar les activitats previstes.

Maria Rengel Vilches
Directora de serveis de Feminismes i LGTBI

Barcelona, 12 de gener del 2022



Annex: OFERTA ECONÒMICA

En/na..... domiciliat a
.....carrer.....núm.....amb DNI/NIF
....., major d'edat, en nom propi o en representació de
l'empresa.....amb domicili a.....carrer,
.....núm..... amb l'adreça de correu electrònic
següent per rebre les comunicacions electròniques@.....

Assabentat/ada de les condicions exigides per optar a l'adjudicació del contracte núm.....que té per objecte el servei de gestió de les activitats de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI 2022 es compromet a realitzar-lo amb subjecció al plec de clàusules administratives particulars i al de prescripcions tècniques i amb els preus següents:

	Per tot el contracte
Retribucions	
Categoria coordinació	
Categoria auxiliar	
Categoria cap producció	
Categoria regidoria	
Activitats petit format*	
Concert*	
Suma	
Despeses generals	
Suma	
Benefici industrial	
Total costos directes i indirectes estimats	
IVA	
TOTAL	

**Segons clàusula 2 del PPT, s'haurà de dedicar un mínim de 129.000€ per les activitats i concert.*

CRITERIS AUTOMÀTICS

	Oferta
Nombre activitats (10 segons PPT)	
Resolució incidències (4 hores segons PPT)	
Interlocució adjunta dia concert	
presencial	
telefònica	



PROTOCOL per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de la
CLÀUSULA SOC03.06.03 DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA en els contractes públics de
l'Ajuntament de Barcelona.
[Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017](#)

Procediment d'aplicació per a Empreses contractistes
Definició de la clàusula dins la [Guia de contractació pública social](#).

Condicions d'aplicació:

Aquesta clàusula es redacta com una concreció de la recollida a la Guia de contractació Pública Social referent a "Llenguatge i imatges no sexistes".

L'empresa contractista haurà de garantir que en les activitats derivades de l'execució del contracte no s'utilitzaran imatges o llenguatge de caire sexista, discriminatoris, que atemptin contra la igualtat, els drets de la infantesa o els dels animals, d'exaltació de la violència o perpetuadors d'estereotips negatius.

Model de clàusula:

L'empresa contractista ha de garantir,

que en les activitats derivades de l'execució del contracte no s'utilitzen llenguatge o imatges sexistes, que no atemptin contra la igualtat de les persones amb diversitat funcional de qualsevol tipus, els drets de la infantesa, o que no siguin respectuoses amb la cura pel medi ambient, la sostenibilitat i els drets dels animals.

l'ús d'una comunicació que no incorri en qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i/o identitat sexual, origen, edat, creences, o altres condicions o circumstàncies personals o socials.

en les seves comunicacions derivades de l'execució del contracte, evitar l'exaltació de la violència i fomentar la diversitat cultural, fugint dels estereotips negatius perpetuadors de prejudicis.

SOC03.06.04 COMUNICACIÓ INCLUSIVA

2. Fase d'execució del contracte:

Cas que s'hagi produït una circumstància que recomani la revisió tant d'un llenguatge oral no inclusiu, com de materials de comunicació que incloguin llenguatge o imatges allunyades de la natura de la clàusula, la UP requerirà a l'empresa contractista per tal que els pugui corregir.

La UP, que comptarà amb l'assessorament del DC i amb la col·laboració de la DSGT en cas que es determini que s'ha produït l'ús d'un llenguatge o d'imatges que fomentin l'exclusió, la discriminació, els estereotips negatius, o el sexisme, podrà emetre **un informe de recomanacions** de cara a la rectificació d'aquestes circumstàncies.

L'empresa contractista haurà de dur a terme la correcció dels comportaments o dels materials seguint les recomanacions de l'informe abans esmentat. Podrà comptar amb l'assessorament del DC, si s'escau amb la col·laboració de la DSGT.

L'empresa contractista haurà de presentar la documentació següent:

- **Materials corregits o compromís de retirada**
- **Informe de les mesures dutes a terme**



PROTOCOL per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de les **CLÀUSULES D'IGUALTAT DE GÈNERE** en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona.

[Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017](#)

Procediment d'aplicació per a Empreses contractistes

Definició de les clàusules dins la [Guia de contractació pública social](#).¹

Condicions d'aplicació:

En les relacions laborals es produeixen discriminacions injustificades entre els homes i les dones. Aquesta infracció del principi constitucional d'igualtat de tracte té diferents manifestacions: els salaris que es paguen pel desenvolupament d'una mateixa activitat són més alts en els homes; la participació de les dones en el desenvolupament dels llocs directius o de responsabilitat és molt inferior als homes sense causa justificada, fins i tot l'exercici de determinades funcions és predominant en els homes.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, fixen mesures i actuacions en molts àmbits de l'activitat social per tal que es garanteixi la igualtat de gènere.

L'article 10 de la Llei 17/2015 crida a les administracions públiques catalanes perquè incorporin la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública i incloguin condicions d'execució dels treballs objecte del contracte per les quals l'empresa adjudicatària hagi d'adoptar mesures tendents a la promoció d'igualtat de homes i dones. L'article 36.1.a) estableix que les empreses amb més de 250 persones treballadores, les que ho tinguin establert en conveni o les que estiguin obligades per disposició de l'autoritat laboral han de disposar de plans d'igualtat.

L'Ajuntament de Barcelona vol impulsar el compliment d'aquestes mesures legals al si de l'execució del contracte públic municipal. La verificació del compliment d'aquestes lleis es trasllada en aquesta guia com a condició d'execució contractual.

L'Ajuntament de Barcelona obre un procés de verificació de les mesures d'igualtat al si del contracte públic, un procés que també és de col·laboració i ajuda perquè les empreses se sensibilitzin i apliquin aquestes obligacions legals durant el temps d'execució del contracte públic municipal. No es tracta d'obrir un procés de penalització a les empreses contractistes com a "solució" pel compliment de les obligacions legals. Es tracta de facilitar i impulsar la realització efectiva d'aquestes obligacions legals.

Cal activar aquesta mesura quan les característiques d'execució del contracte públic municipal siguin adequades: el contracte ha de tenir una durada mínima, i l'objecte contractual, requerir una utilització de recursos humans perquè l'aplicació de la mesura tingui una significació, però recordant que no es pretén verificar una política general d'empresa, sinó l'aplicació concreta al si del contracte municipal d'una mesura social que aporta eficiència social al contracte.

En aquest sentit, s'inclouen les següents mesures:

¹ **NOTA IMPORTANT:** Aquestes definicions s'han continuat desenvolupant des de la publicació de la Guia. En el protocol d'aplicació i seguiment de cada clàusula s'ofereix un model de redactat de la clàusula que pot ser incorporat en el Plec.



-Pla o mesures d'igualtat: L'empresa contractista, en els primers deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte i, en el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar les mesures aplicables en relació amb les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar aquesta documentació en el termini atorgat rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un termini nou perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del Pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre assessorament, suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

-Paritat entre dones i homes en els perfils, llocs de treball o categories professionals: Aquesta consideració social es pot incloure en el plantejament d'un contracte públic municipal com una condició d'execució contractual, perquè el requeriment es considera essencial per a l'execució del contracte i s'imposa com una obligació de l'empresa contractista de garantir una paritat en els diferents perfils i categories professionals de les persones que executin el contracte o en el desenvolupament de llocs de responsabilitat directiva en l'execució del contracte.

- Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe: L'empresa contractista ha d'entregar un pla que detalli les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Aquestes mesures podran consistir, com a mínim, en campanyes informatives que detallin què són conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe; accions formatives i la designació de persones de referència que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes o per orientació sexual o identitat de gènere.

Concretament, en els contractes de serveis en què la prestació estigui destinada a persones físiques, es pot establir com a condició d'execució que l'empresa contractista apliqui mesures de protecció específica de les persones professionals contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que aquestes puguin patir per part de les persones usuàries, així com l'adopció de mesures de formació al personal per detectar millor les situacions de violència masclista o per orientació sexual o identitat de gènere que pateixen les persones usuàries finals.

Model de clàusula:

L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte i, en el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest Pla, ha de presentar les mesures aplicables per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar les mesures d'igualtat en el termini atorgat rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un nou termini perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del Pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre assessorament, suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

1.2. Fase d'execució del contracte:

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista declararà **si presenta o no** el Pla d'igualtat o les mesures de promoció de la igualtat aplicables a les persones que executin el contracte.

1.2.1. En cas afirmatiu:

S'adjuntarà la documentació següent:



A) *Empreses legalment obligades a disposar d'un Pla d'igualtat segons el que estableix l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007:*

- **Pla d'igualtat** aplicable a les persones que executin el contracte.
- **Declaració signada** conforme el Pla d'igualtat inclou un diagnòstic de la situació en, com a mínim, les següents matèries:
 - Accés a la feina.
 - Classificació professional.
 - Promoció i formació.
 - Retribucions.
 - Ordenació del temps de treball.
 - Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en cas que no disposi d'un Protocol específic.

... el qual justifica la idoneïtat de les mesures previstes.

B) *Empreses no subjectes a l'obligació legal de disposar d'un Pla d'Igualtat² segons el que estableix l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007:*

- **Mesures de promoció de la igualtat** aplicables a les persones que executin el contracte.
- **Declaració signada** conforme:
 - No està obligada a disposar de Pla d'igualtat.
 - Aporta i annexa les mesures de promoció de la igualtat aplicables a les persones que executin el contracte.
 - Que les mesures de promoció de la igualtat inclouen un diagnòstic de la situació en, com a mínim, una de les següents matèries:
 - Accés a la feina.
 - Classificació professional.
 - Promoció i formació.
 - Retribucions.
 - Ordenació del temps de treball.
 - Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en cas que no disposi d'un Protocol específic.

... que justifica la idoneïtat de les mesures previstes.

² **NOTA IMPORTANT:** l'1 de març de 2019 es va aprovar el [Reial Decret Llei 6/2019](#) de "Mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació", que va introduir modificacions a la Llei d'Igualtat, **reduint de 250 a 50 el número necessari de persones** en la plantilla d'una empresa perquè sigui obligatòria la negociació i implantació d'un Pla d'Igualtat. Aquesta novetat s'anirà integrant de manera progressiva:

- A partir del **7 de març de 2020**, han de tenir-lo totes les empreses amb **més de 150 persones treballadores**.
- A partir del **7 de març de 2021**, hauran de tenir-lo totes les empreses amb **més de 100 persones treballadores**.
- A partir del **7 de març de 2022**, hauran de tenir-lo totes les empreses amb **més de 50 persones treballadores**.



1.2.2. En cas negatiu:

L'empresa contractista comunicarà a la Unitat Promotora (UP) el motiu pel qual no presenta la documentació en el termini establert. En aquest cas la UP podrà derivar l'empresa a la DSGT per tal que rebi assessorament, consignant aquesta derivació en l'apartat corresponent de l'aplicatiu informàtic per al seguiment de les clàusules socials, quan aquest estigui operatiu.

La UP, informará a l'empresa dels passos a seguir, facilitant-li el contacte i l'assessorament de la DSGT. La UP consignarà si s'ha produït o no aquesta derivació i, en cas afirmatiu, s'assegurarà que s'adjunten els documents relacionats, **la Fitxa de derivació DSGT**, i posteriorment un **Informe de recomanacions** que emetrà finalment la DSGT.

Rebudes les recomanacions i l'assessorament del DSGT, l'empresa haurà d'aportar el **Pla o el document de mesures d'igualtat**.

Si persisteix en l'incompliment del requeriment, la UP determinarà i consignarà en l'aplicatiu, quan aquest estigui operatiu, l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

1.3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Abans de finalitzar el contracte l'empresa consignarà les següents dades relatives a les persones treballadores ocupades en la seva execució:

- Núm. d'homes.
- Núm. de dones.
- Núm. total de persones treballadores.
- Percentatge d'homes.
- Percentatge de dones.

A més, de forma voluntària i a títol informatiu, facilitarà les següents dades generals relatives al conjunt de la seva plantilla:

- Percentatge d'homes.
- Percentatge de dones.
- Índex de segregació horitzontal (percentatge de dones en cada àrea o departament funcional de l'empresa)
- Índex de segregació vertical (núm. de dones directives sobre el total de càrrecs directius).
- Bretxa salarial (Salari mitjà/hora dels homes en plantilla - salari mitjà/hora de les dones en plantilla / salari mitjà/hora dels homes en plantilla).

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària informará a la UP i consignarà en l'aplicatiu informàtic, quan aquest estigui operatiu, si ha aplicat mesures relacionades amb els àmbits previstos en el Pla d'igualtat o en les mesures presentades, presentant **un informe de seguiment amb la concreció de quines han estat aquestes mesures**.



SOC03.06.02. PARITAT ENTRE DONES I HOMES EN ELS PERFILS, LLOCS DE TREBALL O CATEGORIES PROFESSIONALS

Model de clàusula:

L'empresa contractista ha de garantir la paritat entre dones i homes:²

- a) en el desenvolupament de llocs de responsabilitat directiva dintre de l'execució del contracte.
- b) en els perfils i/o llocs de treball a grups professionals d'entre les persones que executin el contracte següents:

.....
.....
.....

- c) en tots els perfils, llocs de treball i categories professionals, incloent-hi el desenvolupament de responsabilitats directives, dintre del personal dedicat a l'execució del contracte.

En el termini de deu dies posteriors a la firma del contracte aportarà la relació de persones que executen el contracte amb la categoria professional laboral que tenen reconeguda en el contracte amb l'empresa. Si s'escau, aportarà els contractes per acreditar la declaració.

² Triar l'opció adequada segons quina sigui la finalitat de la clàusula.

2.2. Fase d'execució del contracte:

L'empresa contractista informará a la UP i consignará en l'aplicatiu informàtic, quan aquest estigui operatiu, les següents dades en relació al col·lectiu objecte de la mesura social (personal en llocs directius o altres categories o perfils professionals):

- Núm. d'homes
- Núm. de dones
- Total de persones treballadores
- Percentatge d'homes
- Percentatge de dones
- Percentatge total de persones treballadores.

Aquesta informació anirà acompanyada d'una declaració signada que inclogui la relació de la plantilla implicada en l'execució del contracte, indicant el sexe i la categoria professional. La UP podrà sol·licitar l'aportació de la **documentació que acrediti la veracitat** d'aquesta declaració quan ho consideri oportú.

Par la seva banda, en base a la informació facilitada per l'empresa contractista, la UP consignará si es compleix el principi de paritat entre dones i homes d'acord amb els criteris establerts en la condició d'execució. En cas negatiu indicarà l'import de la sanció aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.



SOC03.06.04. MESURES CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Model de clàusula:

L'empresa contractista ha d'entregar el Protocol o un document que detalli les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Aquestes mesures han de consistir, com a mínim, en campanyes informatives que detallin què són conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe; accions formatives i la designació de persones de referència que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes o per orientació sexual o identitat de gènere.

L'empresa contractista ha d'aplicar mesures de protecció específica de les persones professionals contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que aquestes puguin patir per part de les persones usuàries, així com adoptar les mesures de formació al personal per detectar millor les situacions de violència masclista o per orientació sexual o identitat de gènere que pateixen les persones usuàries finals.³

³ Paràgraf opcional per als contractes de serveis en què la prestació estigui destinada a persones físiques.

3.2. Fase d'adjudicació:

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista aportarà una declaració signada conforme aporta i annexa :

- a. un **Pla d'igualtat** que incorpora mesures per a prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte, o bé...
- b. un **Protocol** per a prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte, o bé...
- c. una **descripció de les mesures concretes** per a prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte.

Aquesta declaració inclourà el compromís que el document presentat compleix amb els requeriments quant a la inclusió, com a mínim, de les següents mesures:

- **Campanyes informatives** que detallin què són conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- **Accions formatives.**
- **Designació d'una o més persones referents** que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes, indicant en aquest cas el nom i cognoms de les mateixes.

S'acompanyarà de la documentació següent:

- **Pla d'igualtat, Protocol o document** que detalli les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.



Si l'empresa contractista no presenta la documentació sol·licitada o aquesta incompleix els requeriments comunicarà a la UP el motiu de l'incompliment. En aquest cas la UP podrà derivar l'empresa a la DSGT per tal que rebi assessorament, consignant aquesta derivació en l'apartat corresponent de l'aplicatiu informàtic, quan aquest estigui operatiu.

La UP, informarà a l'empresa dels passos a seguir, facilitant-li el contacte i l'assessorament de la DSGT. La UP consignarà si s'ha produït o no aquesta derivació i, en cas afirmatiu, s'assegurarà que s'adjunten els documents relacionats, la **Fitxa de derivació DSGT**, i posteriorment un **Informe de recomanacions** que emetrà finalment la DSGT.

Rebudes les recomanacions i l'assessorament de la DSGT, l'empresa haurà d'aportar el document que ha d'incloure les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Si persisteix en l'incompliment del requeriment, la UP determinarà i consignarà en l'aplicatiu, quan aquest estigui operatiu, l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

3.3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària consignarà si ha aplicat mesures relacionades amb els àmbits previstos:

- Campanyes informatives.
- Accions formatives.
- Designació de referent/s.

I adjuntarà un **informe de seguiment** amb la concreció de quines han estat aquestes mesures.



PROTOCOL per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de la **CLÀUSULA SOC03.07. D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI**

en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona.
[Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017](#)

Procediment d'aplicació per a les Empreses contractistes

Definició de la clàusula dins la [Guia de contractació pública social](#)³

Condicions d'aplicació:

La Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, té l'objecte de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'article 21.b) .5è. estableix que les empreses han d'adoptar codis de conducta i protocols d'actuació per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.

En l'execució d'un contracte públic es poden donar les condicions en què calgui assegurar l'aplicació correcta de la Llei 11/2014. En aquest sentit, en els contractes que tinguin una composició de mà d'obra significativa o tinguin la ciutadania com a destinatària de la prestació es pot establir com a condició d'execució contractual l'acreditació per part de l'empresa de l'adopció de codis de conducta o protocols d'actuació per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI en l'execució del contracte de referència.

Model de clàusula

L'empresa contractista aportarà en el termini màxim de quinze dies posteriors a la data de formalització del contracte el protocol o pla d'actuació que aplicarà en l'execució del contracte per garantir la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI, tant si és el cas entre el personal que executa el contracte com en les persones destinatàries de la prestació. Les mesures poden consistir en formació en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Si l'empresa justifica la impossibilitat d'entregar en el termini establert el protocol o pla d'actuació, la persona responsable del contracte podrà atorgar un termini complementari de deu dies.

L'Ajuntament de Barcelona organitzarà sessions divulgatives en les quals es farà, amb totes les empreses contractistes de l'Ajuntament i de les empreses del Grup Municipal, una reflexió general de la implantació de les mesures en els contractes públics.

SOC03.07. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI

3.2. Fase d'adjudicació:

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista aportarà el **Protocol o pla d'actuació que inclogui les mesures necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.**

Si l'empresa contractista no presenta la documentació sol·licitada o aquesta incompleix els requeriments comunicarà a la UP el motiu de l'incompliment. En aquest cas la UP podrà derivar l'empresa a la DSGT per tal que rebi assessorament, consignat, quan aquest estigui operatiu, la derivació en l'apartat corresponent de l'aplicatiu informàtic.

³ **NOTA IMPORTANT:** Aquestes definicions s'han continuat desenvolupant des de la publicació de la Guia. En el protocol d'aplicació i seguiment de cada clàusula s'ofereix un model de redactat de la clàusula que pot ser incorporat en el Plec.



La DSGT, amb la col·laboració del DF-LGTBi, emetrà un **informe de recomanacions**. Rebudes les recomanacions i l'assessorament, l'empresa haurà d'aportar el **protocol o pla d'actuació** que inclogui les mesures per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBi. Si persisteix en l'incompliment del requeriment la UP determinarà i consignarà en l'aplicatiu, quan aquest estigui operatiu, l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

3.3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària consignarà si ha aplicat mesures relacionades amb els àmbits previstos (campanyes informatives i accions formatives), i adjuntarà un **informe de seguiment** amb la concreció de quines han estat aquestes mesures.



PROTOCOL per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de la
**CLÀUSULA SOC03.08. DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL TEMPS LABORAL,
FAMILIAR I PERSONAL** en els contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona.

[Decret de contractació pública sostenible de 24 d'abril de 2017](#)

Procediment d'aplicació
per a Empreses contractistes

Definició de les clàusules dins la [Guia de contractació pública social](#).⁴

Condicions d'aplicació:

Es pot establir com a condició d'execució contractual l'adopció per l'empresa contractista de mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal en relació amb les persones ocupades en l'execució del contracte.

Es poden especificar les mesures econòmiques o assistencials que facilitin l'atenció de menors o persones dependents; mesures laborals com la reducció de jornada, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i horaris en funció de les necessitats de conciliació o altres de similars.

Aquesta consideració social ha de suposar un avantatge per a l'execució del contracte i referir-se a les persones intervinents en la seva execució.

Condició especial d'execució d'aplicació obligatòria en tots els contractes que impliquin personal, excepte aquells en els quals la seva durada (inferior a tres mesos) desaconselli la seva aplicació.

Model de clàusula:

L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal que seran d'aplicació a les persones que executin el contracte.

Aquestes mesures poden consistir en la flexibilització, adaptació o racionalització dels horaris, el foment del teletreball, la implantació de serveis de cura o assistencials, o la millora dels permisos i excedències que estableix la legislació aplicable per facilitar l'atenció a menors o a persones dependents.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal en el termini atorgat, rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un nou termini perquè aporti la informació de les pràctiques requerides.

L'incompliment d'aportació d'aquest document després de rebre assessorament suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu, podent ser causa d'extinció contractual.

L'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, ha de lliurar a la persona responsable del contracte un informe final sobre l'aplicació de les mesures.

SOC03.08. CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL TEMPS LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

1.2. Fase d'execució del contracte:

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista aportarà una **declaració responsable** conforme es compromet a aplicar,

⁴ **NOTA IMPORTANT:** Aquestes definicions s'han continuat desenvolupant des de la publicació de la Guia. La redacció actual correspon a la publicada en el Pla d'objectius de contractació pública sostenible 2020-2021.



com a mínim, una de les mesures següents (indicar les que correspongui) per facilitar la conciliació responsable del les persones implicades en l'execució del contracte:

FLEXIBILITAT HORÀRIA			
	Sí	No	Especificar / comentarís
Models de flexibilitat horària (permanència obligatòria)			
Racionalització d'horaris (horaris més flexibles)			
Bossa d'hores per l'organització del nombre d'hores treballades diàries, setmanals, mensuals, anuals i multianuals de forma consensuada entre empresa i organització i/o la persona treballadora.			
Calendari de vacances flexible			
Altres			
TELETREBALL			
Aplicable a tota la plantilla			
Parcial (ex. 1 dia a la setmana)			
Segons tasques o categories professionals			
Altres			
MESURES I SERVEIS DE CURA I CORRESPONSABILITAT			
Permisos de maternitat/paternitat per sobre de la legislació aplicable			
Permisos per tenir cura de persones dependents / infants per sobre de la legislació aplicable			
Serveis de cura (guarderies i sales d'alletament al centre de treball, acords amb escoles bressol, col·legis, centres de dia o residències geriàtriques...)			
Assistència sanitària a persones			
Altres			

En cas que les mesures descrites estiguin integrades en un **Pla d'Igualtat o altre document estratègic**, la declaració responsable s'acompanyarà d'aquest document.

Si l'empresa contractista no presenta la documentació sol·licitada comunicarà a la UP el motiu de l'incompliment. En aquest cas, o si la documentació aportada incompleix els requeriments, la UP podrà derivar l'empresa a la DSGT per tal que rebí assessorament, consignat aquesta derivació en l'apartat corresponent de l'aplicatiu informàtic, quan aquest estigui operatiu.

En aquest cas la UP informarà a l'empresa dels passos a seguir, facilitant-li l'adreça de contacte transversalitat.gener@bcn.cat per tal que sol·liciti l'assessorament de la DSGT, que respondrà a aquesta demanda en un termini màxim de 5 dies hàbils a partir de la seva recepció.

Rebudes les recomanacions, l'empresa haurà d'aportar el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació responsable del temps laboral, familiar i personal que seran d'aplicació a les persones que executin el contracte.



Si persisteix en l'incompliment del requeriment, la UP determinarà i consignarà en l'aplicatiu, quan aquest estigui operatiu, l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

1.3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària informarà a la UP i adjuntarà un **informe de seguiment** amb la concreció de quines han estat les mesures aplicades.