



PROTOCOLO para la incorporación, el seguimiento y la verificación del cumplimiento de las **CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO** en los contratos públicos del Ayuntamiento de Barcelona.

[Decreto de contratación pública sostenible de 24 de abril de 2017](#)

SOC03.06.01. PLAN O MEDIDAS DE IGUALDAD	pág. 2
SOC03.06.02. PARIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PERFILES, PUESTOS DE TRABAJO O GRUPOS PROFESIONALES	pág. 5
SOC03.06.04. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	pág. 6

Procedimiento de aplicación para **Empresas contratistas**

Definición de las cláusulas dentro de la [Guía de contratación pública social](#)¹

Condiciones de aplicación:

En las relaciones laborales se producen discriminaciones injustificadas entre los hombres y las mujeres. Esta infracción del principio constitucional de igualdad de trato tiene diferentes manifestaciones: los salarios que se pagan por el desarrollo de una misma actividad son más altos en el caso los hombres; la participación de las mujeres en el desarrollo de los puestos directivos o de responsabilidad es muy inferior a la de los hombres sin causa justificada, incluso el ejercicio de determinadas funciones es predominante en el caso de los hombres.

La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley catalana 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, fijan medidas y actuaciones en muchos ámbitos de la actividad social para que se garantice la igualdad de género.

El artículo 10 de la Ley 17/2015 insta a las administraciones públicas catalanas a incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública y a incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato por las que la empresa adjudicataria tenga que adoptar medidas tendentes a la promoción de igualdad de hombres y mujeres. El artículo 36.1.a) establece que las empresas con más de 250 personas trabajadoras, las que lo tengan establecido por convenio o las que estén obligadas por disposición de la autoridad laboral deben disponer de planes de igualdad.

El Ayuntamiento de Barcelona quiere impulsar el cumplimiento de estas medidas legales en el seno de la ejecución del contrato público municipal. La verificación del cumplimiento de estas leyes se traslada en esta guía como condición de ejecución contractual.

El Ayuntamiento de Barcelona abre un proceso de verificación de las medidas de igualdad en el seno del contrato público, un proceso que también es de colaboración y ayuda para que las empresas se sensibilicen y apliquen estas obligaciones legales durante el tiempo de ejecución del contrato público municipal. No se trata de abrir un proceso de penalización a las empresas contratistas como "solución" para el cumplimiento de las obligaciones legales. Se trata de facilitar e impulsar la realización efectiva de estas obligaciones legales.

Debe activarse esta medida cuando las características de ejecución del contrato público municipal sean adecuadas: el contrato debe tener una duración mínima, y el objeto contractual, requerir una utilización de recursos humanos para que la aplicación de la medida tenga una significación, pero recordando que no se pretende verificar una política general de empresa, sino la aplicación concreta en el seno del contrato municipal de una medida social que le aporta eficiencia social.

En este sentido, este protocolo incluye las siguientes medidas. Habrá que seguir el procedimiento y las indicaciones en función de si alguna de las medidas más abajo especificadas se ha incorporado en el PCAP:

¹ **NOTA IMPORTANTE:** Estas definiciones se han seguido desarrollando desde la publicación de la guía. En el protocolo de aplicación y seguimiento de cada cláusula se ofrece un modelo de redactado de la cláusula que puede incorporarse al pliego.



-Plan o medidas de igualdad: La empresa contratista, en el plazo de diez días posteriores a la fecha de formalización del contrato, debe presentar a la persona responsable del contrato el justificante de inscripción en el registro correspondiente del Plan de igualdad entre hombres y mujeres que será de aplicación a las personas que ejecuten el contrato. En caso de que no esté legalmente obligada a la elaboración de este plan, debe presentar un documento que detalle, como mínimo, una medida de fomento de la igualdad aplicable a las personas trabajadoras que participarán en la ejecución del contrato.

Si la empresa motiva las razones por las que no puede aportar esta documentación en el plazo otorgado, recibirá las indicaciones y el asesoramiento municipal y se le podrá conceder un nuevo plazo para que aporte la información de las prácticas requeridas. El incumplimiento de aportación del justificante de inscripción del plan o de las medidas de igualdad tras recibir este asesoramiento supondrá la imposición de una sanción económica de un 1 % del precio del contrato, que se incrementará mensualmente hasta un máximo del 10 % del precio.

-Paridad entre mujeres y hombres en los perfiles, puestos de trabajo o categorías profesionales: esta consideración social se puede incluir en el planteamiento de un contrato público municipal como una condición de ejecución contractual, porque el requerimiento se considera esencial para la ejecución del contrato y se impone como una obligación de la empresa contratista de garantizar una paridad en los diferentes perfiles y categorías profesionales de las personas que ejecuten el contrato o en el desarrollo de puestos de responsabilidad directiva en la ejecución del contrato.

— **Medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo:** La empresa contratista, en el plazo de diez días posteriores a la fecha de formalización del contrato, debe presentar a la persona responsable del contrato el protocolo o un documento que detalle las medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato. Estas medidas deben garantizar, como mínimo, la formación del personal y la designación de personas de referencia que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas.

Concretamente, en los contratos de servicios en que la prestación esté destinada a personas físicas, se puede establecer como condición de ejecución que la empresa contratista debe aplicar medidas de protección específicas de las personas profesionales contra el acoso sexual y por razón de sexo que estas puedan sufrir por parte de las personas usuarias, así como garantizar la capacitación del personal en la detección y abordaje de las situaciones de acoso que puedan sufrir las personas usuarias finales.

SOC03.06.01. PLAN O MEDIDAS DE IGUALDAD

Modelo de cláusula:

La empresa contratista, en el plazo de diez días posteriores a la fecha de formalización del contrato, debe presentar a la persona responsable del contrato el justificante de inscripción en el registro correspondiente del Plan de igualdad entre hombres y mujeres que será de aplicación a las personas que ejecuten el contrato. En caso de que no esté legalmente obligada a la elaboración de este plan, debe presentar un documento que detalle, como mínimo, una medida de fomento de la igualdad aplicable a las personas trabajadoras que participarán en la ejecución del contrato.

Si la empresa motiva las razones por las que no puede aportar esta documentación en el plazo otorgado, recibirá las indicaciones y el asesoramiento municipal y se le podrá conceder un nuevo plazo para que aporte la información de las prácticas requeridas. El incumplimiento de aportación del justificante de inscripción del plan o de las medidas de igualdad tras recibir este asesoramiento supondrá la imposición de una sanción económica de un 1 % del precio del contrato, que se incrementará mensualmente hasta un máximo del 10 % del precio.

2. Fase de ejecución del contrato:

En un plazo máximo de 10 días naturales posteriores a la fecha de formalización del contrato, la empresa contratista presentará la documentación siguiente:

Dirección de Servicios de Género y Políticas del

- A) Empresas legalmente obligadas a disponer de un plan de igualdad según lo que establece el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007:

Justificante de inscripción obligatoria del Plan de igualdad en el registro correspondiente.

- B) Empresas no sujetas a la obligación legal de disponer de un plan de igualdad según lo que establece el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007:

- Declaración firmada conforme:
 - No está obligada a disponer de un plan de igualdad.
 - Anexa uno de los documentos siguientes:
 - a. Justificante de inscripción voluntaria del Plan de igualdad en el registro correspondiente.
 - b. Descripción de, como mínimo, una medida de fomento de la igualdad aplicable a las personas que ejecutarán el contrato.

La descripción de esta medida, que puede hacer referencia a cualquiera de las materias detalladas en el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, debe incluir una explicación del motivo por el que se considera idónea.

Si durante este plazo la empresa contratista tiene cualquier duda relacionada con el cumplimiento de la cláusula, puede dirigirse al Servicio de Asesoramiento por la Igualdad y la Gestión del Tiempo, prestado por la DSGPT en colaboración con la Oficina de Atención a las Empresas de Barcelona Activa, a través del portal:

<https://empreses.barcelonactiva.cat/ca/web/es/servei-d-assessorament-per-la-igualtat>

En caso de no poder presentar la documentación en el plazo establecido, la empresa contratista comunicará el motivo a la Unidad Promotora (UP), que podrá derivarla al Servicio de Asesoramiento por la Igualdad y la Gestión del Tiempo. La UP informará a la empresa de los pasos a seguir, facilitándole la dirección de acceso al servicio. Cuando la aplicación informática esté operativa, consignará esta derivación y se asegurará de adjuntar cualquier documentación relacionada.

Si, una vez recibidas las recomendaciones y el asesoramiento de la DSGPT la empresa persiste en el incumplimiento del requerimiento, la UP determinará y consignará en la aplicación, cuando esta esté operativa, el importe de la sanción económica aplicada y el porcentaje que representa sobre el precio del contrato.

3. Fase previa a la finalización del contrato:

Antes de finalizar el contrato la empresa facilitará a la persona responsable de este, en tanto que no esté operativa la aplicación informática que permitirá consignarlas, los siguientes datos relativos a las personas trabajadoras ocupadas en su ejecución:

- N.º de hombres.
- N.º de mujeres.
- N.º total de personas trabajadoras.
- Porcentaje de hombres.
- Porcentaje de mujeres.

Además, de forma voluntaria y a título informativo, facilitará los siguientes datos relativos al conjunto de su plantilla:

- Porcentaje de hombres.
- Porcentaje de mujeres.



Dirección de Servicios de Género y Políticas del

- Índice de segregación horizontal (porcentaje de mujeres en cada área o departamento funcional de la empresa).
- Índice de segregación vertical (n.º de mujeres directivas sobre el total de cargos directivos).
- Brecha salarial (salario medio/hora de los hombres en plantilla - salario medio/hora de las mujeres en plantilla / salario medio/hora de los hombres en plantilla).

Aproximadamente un mes antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria presentará a la UP, y consignará en la aplicación informática cuando esta esté operativa, un informe con la concreción de cuáles han sido las medidas aplicadas.

SOC03.06.02. PARIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PERFILES, PUESTOS DE TRABAJO O CATEGORÍAS PROFESIONALES

Modelo de cláusula:

La empresa contratista deberá garantizar la paridad entre mujeres y hombres:²

a) en el desarrollo de puestos de responsabilidad directiva dentro de la ejecución del contrato.

b) en los perfiles y/o puestos de trabajo en grupos profesionales de entre las siguientes personas que ejecuten el contrato:

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

c) en todos los perfiles, puestos de trabajo y categorías profesionales, incluyendo el desarrollo de responsabilidades directivas, dentro del personal dedicado a la ejecución del contrato.

En el plazo de los diez días posteriores a la firma del contrato, aportará la relación de personas que ejecutarán el contrato con la categoría profesional laboral que tienen reconocida en el contrato con la empresa. En su caso, aportará los contratos para acreditar la declaración.

² Escoger la opción adecuada según cuál sea la finalidad de la cláusula.

2. Fase de ejecución del contrato:

La empresa contratista informará a la UP y consignará en la aplicación informática, cuando esta esté operativa, los siguientes datos en relación con el colectivo objeto de la medida social (personal en puestos directivos u otras categorías o perfiles profesionales):

- N.º de hombres
- N.º de mujeres.
- Total de personas trabajadoras.
- Porcentaje de hombres.
- Porcentaje de mujeres
- Porcentaje total de personas trabajadoras.

Esta información irá acompañada de una declaración firmada que incluya la relación de la plantilla implicada en la ejecución del contrato, indicando el sexo y la categoría profesional. La UP podrá solicitar la aportación de la **documentación que acredite la veracidad** de esta declaración cuando lo considere oportuno.

Por su parte, según la información facilitada por la empresa contratista, la Unidad Promotora consignará si se cumple el principio de paridad entre mujeres y hombres de acuerdo con los criterios establecidos en la condición de ejecución. En caso negativo indicará el importe de la sanción aplicada y el porcentaje que representa sobre el precio del contrato.



Direcció de Serveis de Gènere y Polítiques del

SOC03.06.04. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Modelo de cláusula:

La empresa contratista, en el plazo de diez días posteriores a la fecha de formalización del contrato, debe presentar a la persona responsable del contrato el protocolo o un documento que detalle las medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato. Estas medidas deben garantizar, como mínimo, la formación del personal y la designación de personas de referencia que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas.

La empresa contratista debe aplicar medidas de protección específica de las personas profesionales contra el acoso sexual y por razón de sexo que estas puedan sufrir por parte de las personas usuarias, así como garantizar la capacitación del personal en la detección y abordaje de las situaciones de acoso que puedan sufrir las personas usuarias finales.³

Si la empresa motiva las razones por las que no puede aportar esta documentación en el plazo otorgado, recibirá las indicaciones y el asesoramiento municipal y se le podrá conceder un nuevo plazo para que aporte la información de las prácticas requeridas. El incumplimiento de aportación del Protocolo o documento que detalle las medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, después de recibir este asesoramiento, supondrá la imposición de una sanción económica de un 1 % del precio del contrato, que se incrementará mensualmente hasta un máximo del 10 % del precio.

³ *Párrafo opcional para los contratos de servicios en los que la prestación esté destinada a personas físicas.*

2. Fase de adjudicación:

En un plazo máximo de 10 días naturales posteriores a la fecha de formalización del contrato, la empresa contratista proporcionará una declaración firmada conforme aporta y anexa lo siguiente:

- a. un plan de igualdad que incorpora medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato; o bien
- b. un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato; o bien
- c. una descripción de las medidas concretas para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato.

Certificando que el documento presentado cumple con los requisitos en cuanto a la inclusión, como mínimo, de las siguientes medidas:

- Acciones formativas que garanticen la capacitación del personal en materia de identificación, prevención y abordaje de las situaciones de acoso.
- Designación de una o más personas referentes que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas, indicando, en este caso, el nombre y los apellidos de estas y sus datos de contacto.

La declaración firmada se acompañará del Plan de igualdad, protocolo o documento que detalle las medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

Si durante este plazo la empresa contratista tiene cualquier duda relacionada con el cumplimiento de la cláusula, puede dirigirse al Servicio de Asesoramiento por la Igualdad y la Gestión del Tiempo, prestado por la DSGPT en colaboración con la Oficina de Atención a las Empresas de Barcelona Activa, a través del portal:

Dirección de Servicios de Género y Políticas del

<https://empreses.barcelonactiva.cat/ca/web/es/servei-d-assessorament-per-la-igualtat>

En caso de no poder presentar la documentación en el plazo establecido, la empresa contratista comunicará el motivo a la Unidad Promotora (UP), que podrá derivarla al Servicio de Asesoramiento por la Igualdad y la Gestión del Tiempo. La UP informará a la empresa de los pasos a seguir, facilitándole la dirección de acceso al servicio. Cuando la aplicación informática esté operativa, consignará esta derivación y se asegurará de adjuntar cualquier documentación relacionada.

Si, una vez recibidas las recomendaciones y el asesoramiento de la DSGPT la empresa persiste en el incumplimiento del requerimiento, la UP determinará y consignará en la aplicación, cuando esta esté operativa, el importe de la sanción económica aplicada y el porcentaje que representa sobre el precio del contrato.

3. Fase previa a la finalización del contrato:

Aproximadamente un mes antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria presentará a la UP, y consignará en la aplicación informática cuando esta esté operativa, un informe con la concreción de cuáles han sido las medidas aplicadas.