

ACORD SOBRE L'APLICACIÓ DE CLÀUSULES D'OBSERVANÇA DE LA IGUALTAT EN ELS PLECS I EN ELS CRITERIS DE VALORACIÓ DELS CONTRACTES PÚBLICS.

La transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per a l'avanç en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i suposa contribuir a eliminar desigualtats de gènere, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals sinó de l'aplicació de polítiques transversals que suposen un canvi estructural i social.

Encara que l'estratègia de la transversalitat s'arreglega en diferents normes, nacionals i internacionals, la referència fonamental en l'àmbit nacional és, sens dubte, la L.O. 3/2007 per a l'igualtat efectiva entre dones i homes, que en l'article 15 estableix: "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenrotllament del conjunt de totes les seues activitats."

Més específicament, en l'article 33 d'aquesta mateixa llei, s'estableix que: "Les administracions públiques, en l'àmbit de les seues competències respectives, a través dels seus òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriuen, podran establir condicions especials a fi de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic."

Per tant, des d'aquesta perspectiva, s'entén que la implantació del I Pla d'igualtat del Municipi de Pedreguer ha d'avançar en el compliment cap a la igualtat quant als plecs i clàusules particulars de valoració dels procediments de contractació, siguen servicis o obres. Així mateix, ha de ser exemple de pràctiques de discriminació positiva en matèria d'igualtat de gènere. A continuació, s'aporten alguns exemples sobre la implantació d'aquest tipus de clàusules antidiscriminatòries.

S'atorgarà fins a un màxim de **X** punts per la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada, desglossant-se la puntuació en un o més dels apartats següents:

1. Es valorarà fins a **X** punts al licitador que es comprometa a contractar per a l'execució del contracte un nombre més gran de dones, sempre que siga superior a l'establert com a condició d'execució i sempre que el percentatge sobre el total de la plantilla siga almenys cinc punts superior al percentatge mitjà arreglegat per gènere i branca d'activitat en l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística per al sector corresponent. La resta obtindran una puntuació decreixent i proporcional, d'acord amb la fórmula següent:

$$P = (ND / MOM) \times 10$$

RESULTANT > P (Puntuació obtinguda) = ND (nombre de dones que es compromet a contractar el licitador per a l'execució del contracte) / MOD (millor oferta dels licitadors sobre el nombre de dones que es compromet a contractar).

2. Es valorarà fins a **X** punts al licitador que es comprometa a contractar per a l'execució del contracte a un nombre més gran de dones en llocs de responsabilitat. Aquesta clàusula s'aplicarà especialment en aquells sectors d'activitat notòriament feminitzats. La resta de licitadors obtindran una puntuació proporcional d'acord amb la fórmula següent:

$$P = (NDR / MOR) \times 10$$

RESULTANT > P (Puntuació obtinguda) = NDR (nombre de dones en llocs de responsabilitat que es compromet a contractar el licitador per a l'execució del contracte) / MOR (millor oferta dels licitadors sobre el nombre de dones en llocs de responsabilitat que es compromet a contractar).

Es valorarà fins a **X** punts la incorporació en la proposta d'un Pla d'igualtat específic que el licitador es compromet a aplicar en l'execució del contracte i que detalle les seues polítiques d'igualtat quant a l'accés a l'ocupació, classificació professional, qualitat i estabilitat laboral, duració i ordenació de la jornada laboral entre altres.

Es valorarà amb **X** punts, les mesures concretes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar que el licitador es compromet a aplicar per a la plantilla que execute el contracte, i que milloren els mínims establits en la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'homes i Dones. El licitador haurà de presentar una proposta tècnica assenyalant calendari i sistema d'avaluació sobre mesures concretes, com ara: xec servei o accés a recursos que faciliten l'atenció de menors o persones dependents; millores sobre la reducció de jornada, excedències, permisos de paternitat o maternitat; flexibilització, adaptació o reassignació de servicis i horaris; o altres.

Es valorarà amb **X** punts el compromís de presentar un informe d'impacte de gènere amb indicadors i dades desglossats per sexe de les persones beneficiàries del contracte, i de la plantilla que executarà el contracte, detallant el contingut de les mesures d'igualtat aplicades.

Condicions d'execució

Conforme a l'article 26 de la Directiva Comunitària 2004/19/CE, i l'article 118 del RDL 3/2011 de Contractes del Sector Públic, s'estableixen en el present plec condicions especials d'execució de tipus social amb la finalitat de facilitar la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'adjudicatari haurà d'establir mesures d'afavoriment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones adscrites a l'execució del contracte tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les empreses amb més de 250 treballadors/as hauran d'acreditar el disseny i aplicació efectiva del Pla d'Igualtat previst en la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'homes i Dones.

En aquells sectors d'activitat amb sota-representació de dones, l'adjudicatari haurà de contractar per a l'execució del contracte a un percentatge superior en cinc punts al percentatge mitjà arreglat per gènere i branca d'activitat en l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística per al sector corresponent.

L'adjudicatari haurà d'utilitzar un llenguatge no sexista en la documentació i materials, així com fomentar una imatge amb valors d'igualtat, pluralitat de rols i corresponsabilitat. Igualment haurà d'adoptar polítiques d'igualtat entre dones i homes en el tracte, accés, classificació, promoció, permanència, formació, remuneració i extinció professional.